

TEM-analyyseja

35/2011

SUOMEN TYÖELÄMÄN MUUTOSKUVIA 2000 LUVULLA - Tutkimuksesta vaikuttavaan kehittä- miseen?

Päivi Järviniemi

ISSN 1797-5271

ISBN 978-952-227-523-3



Suomen työelämän muutoskuvia 2000 luvulla - Tutkimuksesta vaikuttavaan kehittämiseen?

Päivi Järviniemi

Työ- ja elinkeinoministeriö
Ministry of Employment and the Economy
Eteläesplanadi 4, 00130 Helsinki, Finland
Email: etunimi.sukunimi@tem.fi

Helsinki, elokuu 2011

JÄRVINIEMI PÄIVI: SUOMEN TYÖELÄMÄN MUUTOSKUVIA 2000 LUVULLA - TUTKIMUKSESTA VAIKUTTAVAAN KEHITTÄMISEEN?

Tiivistelmä: Tässä raportissa käsitellään Suomen työelämän muutosten keskeisiä ilmenemismuotoja erityisesti viimeksi kuluneella vuosikymmenellä. Samalla tarkastellaan työelämän kehittämisen perustana olevan tutkimustiedon tarvetta ja käyttöä. Työoloja on tähän mennessä selvitetty vuosittain valtakunnallisin aineistoin sekä vaikutettu työelämää koskeviin mielikuviin ja myös päätöksentekoon.

Raportin lähtökohtana ovat eräät työelämän muutosta ja tulevaisuutta koskevat, tutkimustietoon perustuvat väitteet ja visiot. Tarkoituksena on kiinnittää huomiota työelämätiedon massasta erotettavissa oleviin työelämän haasteisiin, jotka ovat muuttuneet ajan saatossa. Niihin vastaamalla voisi vaikuttaa entistä täsmällisemmin ja tehokkaammin työelämän tulevaan muutokseen. Raportissa esitetään myös työelämään vaikuttamisesta strateginen viitekehys, jolla jäsennetään työelämän kehittämiselle asetettavissa olevia tavoitteita sekä taustavoimia, mahdollistajia ja menestystekijöitä. Tähän mennessä työelämän kehittämisessä saavutettuja ja vielä saavuttamattomia tuloksia käsitellään niin ikään valmiiden tutkimusten avulla. Työelämän vaikuttava kehittäminen pohjaa riittävien työvoimavarojen käyttöön ja korkeaan työllisyyteen sekä päinvastoin.

Pohdinnassa päädytään kysymykseen siitä, koskevatko koulutuksella hankitun osaamisen kehittämisen, työssä oppimista edistävien uusien työn organisointimuotojen sekä työn ja yksityiselämän yhteensovittamista helpottavien työaikajoustojen mahdollisuus kaikilla aloilla ja ammatillisissa asemissa työskenteleviä. Tuottavuutta ja innovatiivisuutta edistetään tietoisesti johtamisella tavallisin vaativaa tietotyötä tekevien keskuudessa, joilla on myös korkea koulutustaso.

Samalla, kun yleinen käsitys työtä tekevistä suomalaisista ja etenkin nuorista on yhdenmukaisuutta korostava, moniarvoisuuden ja yksilöllisyyteen liittyvien arvojen on kuitenkin todettu olevan yhä yleisempiä. Työnteon arvostuksia koskevien tulosten pitäisi olla jatkoseurannan kohteena työvoimavarojen riittävyyttä ajatellen. Nuorten työntekoa koskeviin asenteisiin on suhtauduttava varauksella, eikä niistä voi suoraan päätellä heidän käyttäytymistapaansa työmarkkinoilla tai työelämässä. Nuorten työtä ja opiskelua koskevassa keskustelussa huomiota kiinnitetään nuoriin itseensä, mutta sitä ei juurikaan kytkeä järjestelmätason ongelmiin ja niiden ratkaisumalleihin. Välineellisen työhön suhtautumisen ja eläköitymisen välinen yhteys on myös ilmeinen, eikä sitä ole työelämän toimihenkilöistyessä juuri korostettu työurien pidentämistä koskeneessa keskustelussa. Ansiotyötä tekevien joukon voi olettaa eriytyvän edelleen, jos vähemmän arvostettuihin, raskaisiin töihin rekrytoidaan tulevaisuudessa yhä enemmän maahanmuuttajia.

Työuralla ja työyhteisöissä saavutetut tulokset lienevät tulevaisuudessa tärkeämpiä kuin elinikäisen työuran pituus sinänsä. Tällaisen muutossuunnan edellytyksenä olisi tarvittavien työyhteisötaitojen sisällyttäminen jo ammatilliseen tai muuhun muodolliseen koulutukseen. Samalla oikeanlaisella valmentavalla johtamisella voi vaikuttaa työtä tekevien asenteisiin ja käyttäytymiseen muiden edellytysten täytyessä. Niitä ovat tutkimusten mukaan tehtävien edellyttämä tuotantoteknologia, töiden tarkoituksenmukainen organisointi, riittävä muodollinen osaaminen, henkilöstön hyvät vaikutusmahdollisuudet ainakin omaan työhönsä sekä osallistumismahdollisuudet erilaisissa työelämän muutostilanteissa. Myös työelämän palkitsemisjärjestelmiä tulisi kehittää voimakkaasti näiden mukaisesti.

Asiasanat: työelämän muutokset, työurien pituus, työelämän laatu, työn tuottavuus, uudet työnteon muodot

Abstract: This report reviews the central manifestations of changes in Finland's working life especially in the past decade. The report also examines the need and usage of the research information which serves as the foundation of the developing of the working life. So far the working conditions have been measured every year with quantitative data and the ideas concerning working life and decision-making have been influenced as well.

Starting point for the report are certain research based arguments and visions concerning the change and future of the working life. The purpose is to pay attention to the challenges of the working life which can be separated from the mass of the existing knowledge and have changed in the course of the time. By rising to the challenges the future change in the working life could be influenced on more accurately and more effectively than before. The report also presents a strategic frame of reference with which objectives and driving forces, prerequisites and the success factors underlying the developing of the working life are analysed. So far the attained and yet unattained results in the developing of the working life are dealt with the help of the research findings. Influential developing of the working life bases on the use of sufficient work resources and high employment and vice versa.

The discussion leads to the question whether the opportunities for flexible working hours, the developing of the know-how acquired through education, the new forms of work which promote learning at work and the combining of work and private life apply to all workers in all sectors and all professional and vocational positions. Normally productivity and innovativeness are consciously promoted by the management among those who work in demanding information tasks and also are highly educated.

At the same time when the general idea of the working Finns, and especially of the young people, is emphasising conformity, it has been stated, however, that the values related to pluralism and individuality are becoming more general. The results concerning the appreciations of work should be subject of a follow-up survey when thinking of the sufficiency of labour force. One must react with reservation to young people's attitudes concerning work. It is not possible to conclude directly how they will behave on the labour market or in working life on the grounds of the results. In the discussion concerning the work and studying of the adolescents attention is paid to young people themselves, but not to the problems of the system level and to their solutions. The connection between an instrumental work attitude and early retirement is obvious as well. Yet it has not been emphasised in the discussion concerning the extending of working lives as "intellectual" work has become more common. One can presume that the group of people in gainful employment still continues to differentiate, if more and more immigrants are recruited to heavy and less appreciated work in the future.

In the future the results achieved during the career and in the work community will probably be more important than the length of the working lives as such. The precondition for this kind of a change in direction would be combining work community skills training to vocational or other formal education. At the same time the workers attitudes and behaviour could be affected by the right kind of motivating leadership. The other prerequisites are the production technology required for tasks, appropriate work organization, adequate formal education, good possibilities for employees to influence at least their own work, as well as a variety of opportunities for participation in the change situations of working life. Compensation systems should also be developed in accordance with the factors above.

Keywords: change in working life, extending of working careers, quality of working life, productivity of work, new forms of work

SISÄLTÖ

1. JOHDANTO	1
2. TYÖELÄMÄN MUUTOSTEN ILMENEMISMUOTOJA	3
3. TUTKIMUSTIETO TYÖELÄMÄN KEHITTÄMISEN PERUSTANA.....	5
3.1. Tutkimuksellisen työelämätiedon tarpeesta	5
3.2. Työolojen mittaaminen: esimerkkinä työolobarometri.....	6
3.3. Tutkimustuloksista kehittämismyönteisyyteen	9
4. TYÖELÄMÄÄN VAIKUTTAMISEN TAVOITTEET JA NIIDEN SAAVUTTAMINEN.....	10
4.1. Viitekehys	10
4.2. Mahdollistajat ja menestystekijät.....	12
4.2.1. Työnteon arvostus ja työhön osallistuminen.....	12
4.2.2. Osaaminen ja innovatiivisuus työssä	17
4.2.3. Uudet työnteon organisointimuodot ja yrittäjämäisyys	19
4.3. Tavoitteiden toteutumisesta	22
4.3.1. Työurien pidentäminen: nuoret.....	22
4.3.2. Työn tuottavuus ja työhyvinvointi	24
5. TYÖELÄMÄN TUTKIMUKSESTA VAIKUTTAVAAN KEHITTÄMISEEN?.....	26
5.1. Riittäviin työvoimavaroihin	26
5.2. Parempaan tuottavuuteen innovatiivisuuden avulla.....	26
5.3. Laadukkaaseen työelämään ja hyvinvointiin	27
5.4. Moniarvoisuuteen ja yhdenvertaisuuteen.....	29
6. LOPUKSI.....	30
LÄHTEET.....	32
TEM-analyyseja – verkkojulkaisusarjassa aiemmin ilmestynyt.....	36

1. JOHDANTO

Tässä raportissa käsitellään Suomen työelämän muutosten keskeisiä ilmenemismuotoja erityisesti viimeksi kuluneella vuosikymmenellä työelämäntutkimustiedon valossa. Sen jälkeen tarkastellaan yleisellä tasolla työelämän kehittämisen perustana olevan tutkimustiedon tarvetta ja käyttöä. Erityinen sijansa on ollut työolojen selvittämisellä valtakunnallisin aineistoin. Raportin lähtökohtana ovat eräät työelämän muutosta ja tulevaisuutta koskevat, tutkimustietoon perustuvat väitteet ja visiot. Niitä ovat esittäneet eri alojen asiantuntijat ja tutkijat elinkeinoelämän, työmarkkinajärjestöjen sekä korkeakoulujen ja valtion tutkimuslaitosten piirissä ehkä enemmän toinen toisiaan tukien kuin erilaisista vaihtoehdoista keskustellen. Tarkoituksena on kiinnittää huomiota työelämäntiedon massasta erotettavissa oleviin työelämän haasteisiin, jotka ovat muuttuneet ajan saatossa. Niihin vastaamalla voisi vaikuttaa entistä täsmällisemmin ja tehokkaammin työelämän tulevaan muutokseen.

Analyysien ja keskustelualoitteiden vaikutusta työelämää koskevaan päätöksentekoon on vaikeaa hahmottaa pätevien arviointikeinojen puuttuessa. Työelämän sääntelyn haasteena on mm. huolellisesta valmistelusta johtuva ajallinen viive ja sillä vaikutetaan työelämään usein vasta ongelmien havaitsemisen jälkeen. Työelämän ennakoinnin kehittäminen on puolestaan perustunut 1980-luvun lopulta lähtien pitkälti työelämää koskevan tutkimustiedon osoittamiin tarpeisiin. Se on ollut julkisen vallan ja työmarkkinajärjestöjen yhteisesti ajamaa ja tukemaa. Tällöin on ollut yleensä kyse paikallisesta, työorganisaatitasoisesta kehittämisestä, jonka menetelmäkehitys on edellyttänyt myös makrotason tutkittua tietoa työelämästä ja sen muutoksista mikrotason, syvällisen tiedon ohella.

Elinkeinoelämän Valtuuskunnan julkaisemassa katsauksessa työelämän muutoksesta, nykytilasta ja tulevaisuudesta (Alasoini 2010) todetaan työelämän tulevaisuuden kiinnostavan suomalaisia erityisesti tällä hetkellä. Kiinnostus perustuu siihen, että palkkatyö on edelleen useimmille perustoi-meentulon lähde perusturva-, kansalaispalkka- ja yrittäjäyyskeskusteluista huolimatta. EVA:n katsauksen keskeinen väite on, että mielikuvat työelämästä ja sen tulevaisuudesta ovat huonontuneet enemmän kuin työelämä itse. Mielikuvista huolimatta työelämään ollaan nimittäin selvitysten mukaan verrattain tyytyväisiä, vanhastaan eniten johtavassa asemassa olevat, yli neljä viidennestä. Myös työntekijäasemassa olevista noin kolme neljännestä on ilmoittanut olevansa tyytyväisiä työelämään. Havainto kyseisestä ristiriidasta on tehty työelämän tutkijoiden parissa aiemminkin (esim. Julkunen 2008, 11). Mikä on työelämää koskevien mielikuvien ja henkilökohtaisen tyytyväisyyden välinen suhde, riippuu myös tavoista, joilla tutkimusaineistoja hankitaan, analyyseja tehdään ja niiden tuloksia raportoidaan. Jos tutkimustuloksien odotetaan kestävä ja kasautuvan, tulisi samoja ilmiöitä tarkastella eri näkökulmista ja erilaisin aineistoin.

Eräässä kansalaiskeskustelussa¹ EVA:n tarkoituksena on arveltu olleen kaunistella työelämän todellisuutta, jotta palkansaajien työnteon ehtoja voitaisiin jatkossa työnantajan eduksi huonontaa. Vaikka todellisuudessa tarkoituksena olisikin ollut huomion kohdistaminen työelämän myönteisiin kehityssuuntiin ja myös asenteiden merkitykseen työelämän kehittämisessä, em. keskustelussa työelämän tilasta on palattu työelämän suhteiden vanhoihin asetelmiin: ”Kaikki tietää, että irtisanomiset, lomautukset ja pätkimiset ovat arkipäivää ja työt tehdään pienemmällä palkalla ja usein palkattomana ylityönä.” Vakavimpia etenkin työurien pidentämistavoitteen kannalta ovat keskustelussa esitetyt väitteet nuorten kohtelusta työelämässä. Työehtosopimuksia rikottaisiin monella tavalla, palkanmaksua laiminlyöttäisiin ja kuormitusta lisättäisiin moninkertaiseksi alun perin sovittuun verrattuna. Toisaalta samalla myös esimerkiksi paikallisen sopimisen etuja tuodaan esiin sen toistaiseksi tar-

¹ <http://www.hs.fi>, 16.-17.11.2010

keimmällä alueella eli työaikojen joustoissa. Ne puolestaan edellyttävät vanhakantaisesta johtamisen kontrollikeskeisyydestä luopumista.

Näkemykset työelämän tulevaisuudesta liittyvät myös yhteiskunnan yleiseen arvokeskusteluun. Arvot muuttuvat kuitenkin hitaasti, joten kyse lieenee pikemminkin asenteiden muutoksesta, joka voi olla puolestaan nopeaa. Esimerkiksi EVA:n tilaaman suomalaisten arvo- ja asennetutkimuksen (Haavisto 2010, 17-21) mukaan vielä vuonna 2009 erittäin tärkeinä pidettyjä ympäristöasioita - mitattuna ilmastonmuutoksen kokemisella suurimpana globaalina ja nopeita toimenpiteitä edellyttävänä ympäristöuhkana – piti jo seuraavana vuonna reilusti harvempi vastaaja enää yhtä tärkeinä (66 %). Pudotusta oli lähes viidennes annetuista vastauksista. Samalla oltiin yhä haluttomampia tinkimään omasta elintasosta ympäristöongelmien vähentämiseksi. Vuonna 2010 näin oli valmis tekemään vajaa kuusi kymmenestä (57 %), mikä on alin vastaajaosuus arvo- ja asennetutkimuksen historiassa vuodesta 1984 lähtien. Toinen selvästi muuttunut mittauskohde on ollut suhtautuminen maahanmuuttoon. Kun vuonna 2006 kolmannes suomalaisista ilmoitti kannattavansa ulkomaalaisten maahanmuuton helpottamista Suomen väestön ikääntymisen vuoksi, oli samaa mieltä vuonna 2010 enää neljännes vastaajista ja täysin eri mieltä lähes puolet (49 %). Tällaisiin asennemuutoksiin vaikuttaa todennäköisesti eniten yleinen talous- ja työllisyystilanne.

Nuorten näkemyksiä on puolestaan selvitetty vuosittaisessa opetus- ja kulttuuriministeriön Nuorisobarometrissa, jossa on kysymyksiä myös työllisyydestä ja työstä kullakin kerralla vaihtuvan varsinaisen teema-alueen ohella. Vuonna 2010 sellainen oli suhtautuminen ulko- ja turvallisuuspolitiikkaan, missä yhteydessä tarkasteltiin mm. henkilökohtaisia turvattomuuden ja epävarmuuden kokemuksia (Myllyniemi 2010, 86-87). Samat kysymykset on esitetty kahden vuoden välein vuodesta 2004 lähtien. Tuloksia voi pitää ristiriitaisina yhteiskunnassa vallitsevaan yleiseen ilmapiiriin ja asenteisiin verrattuna. Turvattomuuden ja epävarmuuden tunteiden ilmaiseminen on nimittäin vähentynyt jokaisella selvityskerralla. Sama koskee niin maailmanpoliittista tilannetta, ihmisen aiheuttamaa ilmastonmuutosta sekä omaa elinympäristöä yhteiskunnan ja asuin ympäristön tasolla kuin myös henkilökohtaista toimeentuloa, työllisyyttä ja opiskelua. Taloustaantuma ei ole vaikuttanut nuorten näkemyksiin. Kyse voi olla tällöin tietyille ikäryhmille ominaisesta suhtautumisesta, mutta myös osoitus siitä, että nuorten tulevaisuuden uskon ja turvallisuuden tunteen säilyttämiseksi kannattaa ponnistella yleisesti ja työelämässä.

Tässä raportissa esitetään työelämään vaikuttamisesta viitekehys, jolla jäsennetään työelämän kehittämiselle asetettavissa olevia tavoitteita sekä sen taustavoimia, mahdollistajia ja menestystekijöitä. Näitä kuvataan ja analysoidaan valmiiseen tutkimustietoon pohjautuen. Tähän mennessä työelämän muutoksessa (tai kehittämisessä) saavutettuja ja vielä saavuttamattomia tuloksia käsitellään niin ikään valmiiden tutkimusten avulla. Lopuksi keskustellaan työelämän kehittämiselle asetetuista tavoitteista ja niiden toteutumisesta lähtökohtana olleiden teesien ja tutkijoiden esittämän kritiikin valossa.

2. TYÖELÄMÄN MUUTOSTEN ILMENEMISMUOTOJA

Valtakunnan tasolla yleistettävissä olevista työoloselvityksistä on päätelty työelämän muuttuneen hitaasti, mutta varmasti suuntaan, jossa työntekijät kohtaavat sekä hyvin uudenlaisia mahdollisuuksia että paineita. Puhutaan itsenäisyydestä ja vaikutusmahdollisuuksista omaan työhön, moniammatillisuudesta, työhön liittyvistä kehittymismahdollisuuksista ja henkilöstökoulutuksen runsaudesta, toimihenkilöistymisestä ja naisten valikoitumisesta yhä useammin johtopaikoille sekä työelämän joustoista. Esimerkiksi työaikojen joustot ovat Suomessa yleisimpiä muihin EU-maihin verrattuna. (esim. Alasoini 2010; Hakonen – Saukkonen 2010). Näillä myönteisinä pidettävillä muutossuunnilla on yhteys työurien pituuteen ja yleensä työelämän laatuun. Lisäksi ne vaikuttavat todennäköisesti eri tavoin eri toimialoilla ja ammateissa. Muutoksia on voinut tapahtua vähemmän esim. ammatillisen hierarkian alemmilla tasoilla ja perinteisesti johdetuissa organisaatioissa, kuin mitä makrotason selvitykset ovat tähän mennessä osoittaneet. On myös huomattava, että laajat työoloselvitykset voivat tuottaa myös ristiriitaisia tai keskenään erilaisia tuloksia työelämän keskeisistä muutoksista palkansaajien näkökulmasta.

Työ ja terveys –haastattelututkimuksen (Työterveyslaitos 2010) mukaan vuonna 2009 vajaa puolet (46 %) palkansaajista oli arvioinut omalla työpaikallaan tapahtuneen viimeisen kolmen vuoden aikana sellaisia muutoksia, jotka olivat muuttaneet työtä, työtehtäviä tai työmäärää. Eniten muutoksia olivat kokeneet toimihenkilöt. Vaikutusmahdollisuudet työntekijää itseään koskeviin asioihin työpaikalla, työn tavoitteiden selkeys, esimiestyön tasapuolisuus ja työilmapiiri olivat parantuneet. Neljännes ilmoitti joustavansa esimiehen tai työtehtävien vaatimuksesta työajoissa säännöllisesti kuukausittain. Vaikka yksilölliset työaikajoustot eivät ole kuitenkaan juuri lisääntyneet 2000-luvulla, henkilöstöryhmien ja toimialojen välillä on tässä selviä eroja. Eniten joustavat ylemmät toimihenkilöt ja vähiten palvelu-, myynti- ja hoitotyötä tekevät.

Samalla työsuhteiden luonteen muuttumista on pidetty hitaana: kolme neljännestä palkansaajista on tehnyt edelleen säännöllistä koko-aikaista päivätyötä, valtaosa vakituudessa työsuhteessa. Määräaikaisten ja keikkaluonteisten työsuhteiden käyttö ei ole siis 2000-luvulla enää lisääntynyt², joskin myös se on ollut Suomessa muihin EU-maihin verrattuna yleisintä. Lisäksi tällaisia työsuhteita on vanhastaan ollut muita useammin alle 35-vuotiailla naisilla. Huomiota onkin työelämäntutkimuksissa kiinnitetty tältä osin julkiseen sektoriin 1990-luvun laman jälkeisenä aikana. Etenkin korkea-asteen tutkinnon suorittaneet naiset ovat rekrytoituneet toistuviiin määräaikaisiin työsuhteisiin. Kyse on kuitenkin ollut useimmiten sijaisuuksien hoitamisesta (esim. Lehto – Sutela 2008, 34), mikä liittyy myöhemmin käsiteltävään perhevapaiden kasautumiseen nimenomaan naisille. Tämä kuvaa osaltaan tarvetta ihmisten elämäntaakojen sekä yleisten kulttuuristen arvojen ja käytäntöjen huomioon ottamiseen määrällisiä tietoja tulkittaessa.

² Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2010 oli määräaikaaisessa työsuhteessa keskimäärin 16 % kaikista palkansaajista, miehistä 12 % ja naisista 18 %. Noin kahdelle kolmasosalle syy määräaikaaisuuteen oli vakituisen työn puute. Uusia, alle vuoden kestäneitä työsuhteita oli 393.000 kpl eli lähes saman verran kuin edellisenä vuonna. Näistä 56 % oli määräaikaaisia, mikä on neljä prosenttiyksikköä enemmän kuin vuonna 2009. Vuodesta 1998 lähtien kaikkien määräaikaisten työsuhteiden osuuden kasvu on ollut kuitenkin vaatimatonta.

(http://www.stat.fi/til/tyti/2010/15/tyti_2010_15_2011-06-07_tie_001.fi.html)

Työolobarometrin mukaan vuonna 2010 neljänneksen kaikista aineistossa mukana olleista työorganisaatioista oli palkattu uusia työntekijöitä. Lisäystä edellisestä vuodesta oli kahdeksan prosenttiyksikköä osoituksena taloustaantumisen hellittämisestä. Vakinaisiin työsuhteisiin uusia työntekijöitä oli palkannut 16 % etenkin teollisuuden ja yksityisten palvelualojen sekä tilapäisiin työsuhteisiin 15 % etenkin julkisen sektorin työorganisaatioista. Kaikista niistä runsaassa viidenneksessä (22%) oli henkilöstöä sen sijaan vähennetty. (Ylöstalo – Jukka 2011a, 19 ja 2011b, 50-55.)

Työelämän muutokset näyttävät tutkimusten valossa ilmenevän juuri monenlaisten joustojen käytönottona verrattuna teollisuusyhteiskunnalle tyypilliseen työn organisointiin ja työkuultuuriin (Mamia - Melin 2006). Niitä on tutkittu työelämän eri osapuolten näkökulmista; puhutaankin joustojen vastavuoroisuudesta työpaikkaan sitoutumisen edellytyksenä. On esimerkiksi havaittu, että työntekijöille jo vähäiset työajan liukumukset merkitsevät parempia mahdollisuuksia työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseksi, esimerkiksi oman harrastustoiminnan ja lastenhoidon järjestämisen kannalta. Samalla ne koituvat myös työnantajan eduksi työntekijöiden valmiutena joustaa jopa viikoittain työtehtävien niin edellyttäessä. (Uhmavaara 2006, 73-75).

Voimakkaan sitoutumisen samaan työorganisaatioon on arveltu toisaalta vähentävän henkilöstön vaihtuvuutta ja ammatillista liikkuvuutta sekä voivan siten lisätä ajan myötä toimintatapojen muutosten vastustamista. Laajoihin määrällisiin aineistoihin perustuvassa työelämän joustotutkimuksessa havaittiin, että työntekijöitä ainakin pyritään nykyisin sitouttamaan pikemminkin työn sisältöihin, joustaviin työaikajärjestelyihin, työsuhte-etuihin, palkkaukseen ja työilmapiiriin liittyvien positiivisten kokemusten avulla. Samalla kuitenkin työsuhteturvan merkitystä korostetaan työntekijöiden puheissa edelleen voimakkaasti. Lisäksi havaittiin, että ”erityisesti yksityisissä palveluissa tayloristinen työn osittaminen ja välitön työn kvantitatiivinen kontrolli on laajentumassa”. Tällöin tutkijoiden mukaan esimerkiksi informaatioteknologiaa käytetäänkin työn joustavoittamisen sijasta valvonnan tehostamiseen. (Mamia – Koivumäki 2006, 161 ja 177-178). Liikaan turvallisuushakuisuuteen liittyy niin työntekijöiden- kuin työnantajienkin keskuudessa myös innovaatiotoiminnalle kielteistä muutosvastarintaa. Ammatillinen liikkuvuus joustavine työurineen ns. uudenlaisen psykologisen sopimuksen ilmentymänä on saanut toistaiseksi vasta vähän jalansijaa työelämässä. Tätä käsitellään enemmän myöhemmissä luvuissa.

Johtopäätöksenä työelämän joustotutkimuksessa (Melin ym. 2006) on esitetty, että työelämän osapuolten yhteiset intressit, tuotannon tietointensiivisyys ja innovaatioiden merkityksen korostaminen edellyttävät sekä luottamukseen ja vastavuoroisuuteen perustuvaa johtamiskulttuuria että työntekijöiden sitouttamista. Tärkeäksi on havaittu myös tiedon vapaa levittäminen ja virheiden sietäminen työyhteisössä. Osaavan työvoiman saatavuuden kannalta työntekijöiden sitoutuminen ja työpaikkaan kiinnittyminen olisi siis rationaalista. Työelämän muutokset ilmenevät kuitenkin eri tavoin eri toimialoilla ja myös samojen toimialojen piirissä riippuen organisaation tehtävistä ja johdon valitsemista toimintatavoista. Esimerkiksi osaamisen puutteellisen käytön ja stressiä aiheuttavan huonon työn organisoinnin on havaittu vähentävän luottamusta työnantajaa kohtaan ja heikentävän työpaikkaan sitoutumista. Positiivisia kokemuksia tuottaa vaihteleva, itsenäinen ja sopivan haasteellinen työ, jossa työntekijä pystyy toteuttamaan itseään. Se puolestaan edellyttää toiminnallisesti joustavaa organisaatiota sekä luottamukseen perustuvaa johtamistapaa. Johtamisen oikeudenmukaisuuden kokeminen sekä työntekijöiden huomioiminen ja palkitseminen yksilöinä ovat osoittautuneet parhaimmiksi kannustimiksi.

Lisäksi johtopäätöksenä on, että taloudellisesti menestyvissä yrityksissä myös henkilöstö voi hyvin ja päinvastoin. Näiden tekijöiden keskinäinen syy-seuraussuhde on osoittautunut kuitenkin vaikeaksi selvittää ilman samojen työorganisaatioiden vaativia pitkittäistutkimuksia. Tutkijoiden mukaan työorganisaatioiden menestys pitäisikin hahmottaa taloudellisen menestyksen ja yhteisöllisen hyvinvoinnin kokonaisuutena. Työn organisointitutkimuksissa on korostettu usein tiimityön positiivisia vaikutuksia niin organisaation tavoitteisiin sitoutumisen, työn vastuullisuuden kokemisen ja itsenäisen työotteen kuin myös osaamisen tarkoituksenmukaisen käytön kannalta. Merkittävänä pidetään tiimityön autonomisuutta. Tietoa on todettu kuitenkin puuttuvan organisatoristen prosessien järjestämisestä työorganisaatiossa sekä niiden yhteydestä taloudelliseen menestykseen ja työyhteisön hyvinvointiin. Työorganisaatioiden kehittämisen tarve vaihtelee myös ulkoisen toimintaym-

päristön asettamien vaatimusten mukaan. Esimerkiksi julkisella sektorilla hyvinvoivat ja menestyvätkin työpaikat ovat voineet joutua sopeutumaan vaikeisiin toimintaympäristön muutoksiin. Toisaalta paikallisilla markkinoilla toimivien yritysten ja organisaatioiden toimintaympäristö voi pysyä pitkään vakaana, jolloin muutoksiin sopeuttamista edistävään työelämän kokonaisvaltaiseen kehittämiseen ei koeta olevan lainkaan tarvetta. (Emt. 250-259).

Edellä kuvattuihin työelämän muutoksiin liittyy kysymys siitä, keitä ensinnäkin positiiviset joustomahdollisuudet koskevat ja onko yhtäläisten mahdollisuuksien lisäämiseksi tällä saralla tehtävissä jotain työelämän kehittämisen keinoja. Lisäksi olisi selvitettävä esimerkiksi työaikajoustojen tuottavuusvaikutuksia, jotta niiden omaksuminen erilaisiin palkkatyönteon muotoihin liittyen tulisi entistä houkuttelevammaksi. Tuottavuutta ja innovatiivisuutta edistetään tietoisesti johtamisella tavallisimmin vaativaa tietotyötä tekevien keskuudessa, joilla on myös korkea koulutustaso. Sen sijaan työntekijäasemissa ja teollisuudessa tai sitä tukevissa palveluissa työskentelevät ovat usein kuitenkin esimerkiksi perinteisten palkitsemisjärjestelmien piirissä, jolloin johtamiskäytäntöjäkään ei kehitetä. Lisäksi modernit henkilöstökäytännöt ja johtamistavat edellyttävät työnantajilta entistä suurempaa riskinottoa. Sitä löytyy ehkä herkemmin ylempien toimihenkilöiden ja ns. korkean tuottavuuden työn kohdalla.

3. TUTKIMUSTIETO TYÖELÄMÄN KEHITTÄMISEN PERUSTANA

3.1. Tutkimuksellisen työelämätiedon tarpeesta

Viime vuosikymmenen työelämää koskeva keskustelu on nähty siinä määrin tunnevaltaiseksi, että tosiasiapohjaisuutta on alettu peräänkuuluttaa uudelleen (Alasoini 2010, 10). Esimerkiksi talouden globalisaatioon on liittynyt pelko tuotannon ja työpaikkojen siirtämisestä yhä enemmän ulkomaille. Sen lisäksi ajankohtaista on ollut työkyvyttömyyden psyykkisten syiden yleistyminen. Henkistä työuupumusta ja yhä nuorempien työperäistä masennusta on ilmennyt entistä enemmän, mikä on osaltaan ollut omiaan tunnevaltaistamaan lisää työelämän ongelmien käsittelyä. Työelämän kehittämiseksi pätevä ja monipuolinen tutkimustieto on kuitenkin välttämätön edellytys, jolloin on palattava myös yhteiskunta- ja käyttäytymistieteellisen tutkimuksen metodologian juurille. Paljon julkisuutta saaneiden työoloselvitysten määrälliset aineistot ovat perustuneet vastaajien subjektiivisiin kokemuksiin työelämästä ja sen muutoksen suunnasta heidän omalla työpaikallaan. Nämä on kerätty strukturoiduilla lomakkeilla tiettyinä ajankohtina, mikä on mahdollistanut aineistojen keskinäisen vertailun kunkin selvityksen osalta vuosikymmenien ajan. Työoloselvitysten tuloksiin on suhtauduttu tosiasiatietoina ja niistä on vedetty johtopäätöksiä koko suomalaisen työelämän tilasta. Vaikutus yleiseen mielipiteeseen ja päätöksentekoon on ollut ilmeinen.

Työelämän toimijat voivat omaksua tiettyjen tutkimussuuntien edustamia valmiita viitekehyksiä sekä esittää niiden mukaisia tuloksia omissa kannanotoissaan. Joskus olettamusten empiirinen tutkiminen on kuitenkin voinut jäädä puolitiehen tutkimuskysymysten haasteellisuuden vuoksi. Väittämien perusteeksi on voitu katsoa riittävän myös EU-maista kerättyjen survey-tyyppisten aineistojen kuvaamisen. Varsinainen tutkimuksellinen näyttö Suomen oloista voi olla vaillinainen tai monipuolisten aineistojen keruu ja syvempi analyysi jäänyt tekemättä. Lisäksi survey-aineistojen pätevyys voi olla kyseenalainen siksi, että esitettyihin kysymyksiin on vastattu tietoisesti tai tiedostamatta odotetulla tavalla - onhan samoja ilmiöitä selvitetty ja tuloksia uutisoida vuodesta toiseen. Myös laadullinen tietopohja on voinut puuttua kokonaan tai perustua pelkästään aineistonkeruulomakkeiden avovastauksiin.

Elinkeinoelämän keskusliiton katsauksen (Hakonen – Saukkonen 2010, 5 ja 16) mukaan 2000-luvun keskustelua työelämästä onkin leimannut työpaikkojen ja eri alojen huonon tuntemuksen lisäksi juuri keskiarvojen ja stereotyyppien korostaminen. Esimerkkinä esitetään määrääkaikaiset työsuhteet, joiden vaihtoehtona yksilötasolla olisi toistaiseksi pysyvien työsuhteiden ohella kuitenkin myös työttömyys. Lisäksi pätkätyöt eivät siis ole tilastollisesti yleistyneet, vaan jatkuvien työsuhteiden osuus oli vuosina 2008 ja 2009 jopa suurempi kuin kymmenen vuotta aiemmin. Sen sijaan osa-aikatyön osuus on hieman kasvanut, mikä liittyy myöhemmin käsiteltävään työn, opiskelun ja yksityiselämän yhteensovittamisen kysymykseen.

Tavallista subjektiivisia kokemuksia ja näkemyksiä mitaavissa selvityksissä on, että vastaajat hahmottavat oman asemansa ja elämäntilanteensa paremmaksi kuin muiden. Tämä liittyy aiemmin todettuun ristiriitaan työelämää koskevien yleisten mielikuvien ja siitä saatujen omien kokemusten välillä. Esimerkiksi EVA:n arvo- ja asennetutkimuksessa, joka on otsikoitu ”Työelämän kulttuuri-vallankumous”, korostuu mm. näkemys työelämän kiivastahtisuudesta, sillä yli kahdeksan kymmenestä vastaajasta uskoi työntekijöiden ennen aikaiseen loppuun palamiseen. Edelleen vain viidennes ennusti töiden yleensä muuttuvan itsenäisemmiksi, kiinnostavammiksi ja henkisesti palkitsevammiksi. Siitä huolimatta kaksi kolmannesta ilmoitti itse olevansa tyytyväinen työhönsä nykyisen työnantajan palveluksessa ja näki työssä menestymiseen voivan kunkin itse parhaiten vaikuttaa. (Haavisto 2010, 63-65 ja 70).

Voi sanoa, että edelleen tarvittaisiin sekä kriittisesti työelämän muutossuuntia tarkastelevaa tutkimusta että työn imua ja positiivisia muutossuuntia korostavaa kehittämisorientaatiota. Näiden taustalla on eri tieteenalojen teorioita ja lähestymistapoja samoihin tutkimuskysymyksiin. Yhteiskuntatieteellisessä työelämän tutkimuksessa tarkastellaan usein sitoutumista työorganisaatioon tai työnantajayritykseen sitä edistävine ja estävine tekijöineen. Sen sijaan työn imun käsite on peräisin työ- ja organisaatiopsykologisesta tutkimuksesta, jota on hyödynnetty liiketoiminnan ja henkilöstöresurssien johtamisen kehittämisessä (ks. esim. Hakonen 2009).

Viimeaikainen työelämäkeskustelu on keskittynyt pitkälti käsitteisiin työelämän laatu, työhyvinvointi ja työssä jaksaminen sekä niiden yhteyteen työurien pituuden ja työn tuottavuuden kanssa. Seuraavassa käsitellään näistä esitettyjä muutoksia koko yhteiskunnan tasoa koskevien aineistojen ja niistä johdettujen väittämien valossa. Niihin ovat pohjautuneet pitkälti myös työelämän toivottavaa muutosta tai kehittämistä koskevat ohjelmajulistukset ja toimenpiteet.

3.2. Työolojen mittaaminen: esimerkkinä työolobarometri

Työelämän lähihistorian huonontumista koskevan väitteen (esim. Siltala 2004³) vastaisesti eivät suomalaiset olisikaan 2000-luvulla siis kokeneet omien työolojensa huonontumista tai edes sen uhkaa, eikä senkään vertaa muutoksia, kuin 1990-luvulla (Alasoini 2010, 16). Lisäksi samanaikaisesti voidaan kokea sekä monenlaisia rasituksia, kuten kiirettä ja epävarmuutta että positiivisia elämyksiä, kuten yhteisöllisyyttä ja työssä onnistumista. Näiden välistä suhdetta analysoidaan psykologisessa tutkimuksessa työn vaatimusten/työn voimavarojen -mallilla (Hakonen 2009).

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemalla työolobarometrilla on mitattu Suomen työelämän tasoa palkansaajien näkökulmasta kouluarvosanalla. Se on jo useammalla kerralla ollut lähestulkoon sama; vuosina 2004-2010 vaihtelua on ollut välillä 7,92-8,01 (Ylöstalo – Jukka 2010, 2011a ja 2011b). Taloussuhdanteista riippuen vähäistä vaihtelua on aiheuttanut mm. arvio työpaikan varmuudesta. Barometrin tekijöiden mukaan kouluarvosanan keskiarvo kätkee kuitenkin eri työpaikko-

³ Uusittu painos teoksesta on julkaistu vuonna 2007.

jen väliset suuretkin erot: ”Suomesta löytyy kaikilta sektoreilta sekä sellaisia työpaikkoja, joita työntekijät pitävät työelämän laadun kannalta hyvin huonoina että sellaisia, joiden saamat arvot ovat pelkästään kiitettäviä.” Tätä ei ole työolobarometrissa silti enemmälti analysoitu ja se osoittaa osaltaan tapaustutkimusten tarpeellisuutta työelämän laadullisen kirjon esiin saamiseksi. Paras työelämän laadun kouluarvosana oli työolobarometrissa saatu yksityiseltä palvelusektorilta ja huonoin teollisuuden piiristä, jossa oli työntöön mielekkyys samalla kuitenkin arvioitu parhaimmaksi. Kaiken kaikkiaan noin kahden yksikön parannuksen työelämän laadun kouluarvosanassa on päätelty merkitsevän noin yhden yksikön nousua vastaajan toimipaikan taloutta koskevista arvioista.

Työolobarometrin mukaan työolot eivät olleet vuonna 2010 vielä palautuneet taloustaantumaa edeltäneelle tasolle, joskin saatu yleisarvosana oli paras vuoden 2004 jälkeen. Työaikajoustot - kuten erilaisten työaikapankkien käyttö - olivat lisääntyneet. Taantumasta huolimatta ylitoita teetettiin, joskaan nekaan eivät olleet vielä nousseet edellisten vuosien tasolla. Tämä viittaa kausivaihteluihin sopeutumiseen, ei varsinaiseen pulaan työvoimasta. Samalla noin puolet palkansaajista kertoi työpaikallaan kehitetyn tuottavuutta, palvelua, laatua tai muita vastaavia asioita. Lisäksi lähes yhtä monella oli ollut mahdollisuus osallistua työpaikkansa kehittämiseen tai työnantajan maksamaan koulutukseen. Tässä oli kuitenkin selvää sektorikohtaista vaihtelua. Koulutusta oli tarjottu valtion työpaikoissa muihin sektoreihin verrattuna yleisimmin (70 %), joskin uutta oli myös epävarmuuden kokemisen leviäminen valtiosektorille.

Vuoden 2010 työolobarometrissa oli tiedusteltu lisäksi ensimmäisen kerran työehtojen paikallisen sopimisen käytännöistä, jotka liittyvät usein nimenomaan työelämän joustojen käyttöön ottoon. Tulokset näyttivät olleen osittain ristiriitaisia työelämän laadun kannalta. Jos palkkauksesta oli sovittu paikallisesti tai yksilöllisesti, lopputulokseen oltiin tyytyväisempiä verrattuna siihen, että siitä olisi sovittu pelkästään yleisin työehtosopimuksin. Toisaalta paikallisen sopimisen nähtiin lisäävän ristiriitoja ja paineita avoimuuteen johdon ja henkilöstön välisissä suhteissa. Keskustelun avoimuudessa oli ollut enemmän ongelmia nimenomaan paikallisen sopimisen piiriin kuuluneilla työpaikoilla. Kuitenkin juuri avoimuuden, keskinäisen luottamuksen ja vastavuoroisuuden ilmapiiriä on pidetty hyvän työpaikan tunnusmerkkinä.

Työolobarometrin tekijöiden mukaan negatiivisten asioiden vähentäminen ei olennaisesti parantaisi työelämän laatua, vaan samalla myös myönteisten piirteiden, kuten vaikutus- ja kehittymismahdollisuuksien työssä olisi vahvistettava. Vähäistä myönteistä muutosta oli ollut todettavissa tasapuolisen kohtelun, työn vaatimustason edellyttämien voimavarojen sekä työpaikan kannustavuuden, innovatiivisuuden ja luottamuksen osalta. Työn mielekkeyden kokeminen oli ollut kuitenkin edelleen muita arvioitavina olleita asioita heikommalla tolalla, joskin hidasta myönteistä muutosta oli tapahtunut etenkin teollisuuden piirissä. Sen sijaan valtion työpaikoissa suunta oli tässä asiassa ollut voimakkaasti kielteinen. Lisäksi koko barometriaineistossa johtamistapaan ja tietojen saantiin työpaikan tavoitteista oli suhtauduttu aiempaa positiivisemmin. Tämä on kuitenkin ristiriidassa sen kanssa, että huonoon suuntaan muuttuneiden asioiden koettiin liittyvän juuri keskinäiseen vuorovaikutukseen ja toiminnan avoimuuteen sekä työn organisointiin.

Uusien asioiden oppiminen, esimiehen hyvä johtamistapa, työpaikan hyvät vuorovaikutussuhteet ja keskinäinen avoimuus sekä tiedonkulku vaikuttavat voimakkaasti siihen, minkälaiseksi työntekijät kokevat mahdollisuuden työssä jatkamiseen terveytensä puolesta kahden vuoden kuluttua. On kuitenkin huomattava, että kyse on näitä asioita koskevien vastausten keskinäisestä riippuvuudesta, eikä vielä osoitetuista erilaisista syy-seuraussuhteista. Miehistä noin kaksi viidennestä ja naisista noin kolmannes oli kokenut, että työtehtäviin liittyvät vaikutusmahdollisuudet olivat kasvaneet ainakin melko paljon. Suurimmat ne olivat yksityisillä palvelualoilla. Vielä paremmat tulokset saatiin vaikutusmahdollisuuksista työtahtiin; yli puolet miehistä ja lähes kaksi viidennestä naisista oli ko-

kenut sellaisia. Kunnissa ja teollisuudessa vaikutusmahdollisuuksien suunta oli kuitenkin kääntynyt laskuun ja myös työn fyysinen rasittavuus koettiin suurimmaksi, noin kaksi viidenneistä vastaajista molemmilla sektoreilla.

Erityisesti teollisuuden työntekijät näkivät työntekijöitä olleen liian vähän todelliseen tarpeeseen nähden ja työn fyysisesti aiempaa raskaampaa. Tuloksen voinee tulkita taloustaantumien aiheuttamista säästöistä johtuvaksi. Kuitenkin kaikilla toimialoilla fyysisen rasittavuuden trendi on 2000-luvulla ollut laskeva. Samalla henkistä rasittavuutta on koettu huomattavasti enemmän (55 %), julkisella sektorilla eniten eli kaksi kolmannesta vastaajista. Erityisesti valtiolla työ oli koettu henkisesti yhä rasittavammaksi. Subjekttiivinen arvio omasta työkyvystä verrattuna omaan parhaimpaan oli matalin puolestaan kuntien vastaajilla (kaikilla 8,43/kunnissa 8,18). Koko barometriaineistossa se oli naisilla matalin vuonna 2010 ja miehillä vuosina 2008-2010 verrattuna koko 2000-luvun aiempiin arvioihin. Syynä voinee pitää palkansaajien keskimääräistä ikääntymistä.

Tärkeä työoloihin liittyvä tekijä on syrjintä ja eriarvoinen kohtelu työpaikoilla. Työolobarometrin mukaan se on kohdistunut vuodesta toiseen eniten tilapäisiin ja osa-aikaisiin työntekijöihin vaihdellen 2000-luvulla 13-18 % välillä. Tämä on mielenkiintoinen tulos työelämän yhdenvertaisuustavoitteiden ja niitä koskevan sääntelyn kannalta. Vähemmän syrjintää oli ollut muiden kriteereiden, kuten esimerkiksi iän ja sukupuolen perusteella. Toisaalta samalla tilapäinen työvoima koostuu useammin nuorista ja naisista kuin ikääntyneistä ja miehistä. Suomessa paljon puhuttu työpaikkakiusaaminen oli puolestaan vähentynyt, joskin kaksi viidenneistä valtiolla, noin kolmannes kunnissa ja viidennes muilla sektoreilla työskentelevistä ilmoitti sitä edelleen olleen omalla työpaikallaan. Etenkin kunta-alalla työskentelevät olivat havainneet tai kokeneet yhä useammin kiusaamista ja väkivaltaa asiakkaiden taholta. Myös valtiolla suunta on tässä asiassa pahenemaan päin. (Ylöstalo – Jukka 2010, 2011a ja 2011b).

Työolobarometrin eräänlaisena johdannaisena on virinnyt keskustelu työnteon mielekkyyden kokemisesta. Se on barometrin osoittaman ns. balanssiluvun mukaan laskenut 1990-luvun lopulta lähtien ja sen jälkeen vasta viime vuonna osoittanut lievää kohoamista. Ilmiön on päätelty liittyvän työmarkkinoiden ja oman työpaikan taloudellista kehitystä koskeviin odotuksiin (Alasoini 2006). Työnantajan hyvä taloudellinen tilanne paitsi edistäisi palkanmaksukykyä, myös vahvistaisi käsitystä työsuhteiden turvallisuudesta ja antaisi mahdollisuuksia rekrytoida lisää työvoimaa. Samalla palkansaajien valinnanmahdollisuudet työmarkkinoilla paranisivat vähentäen riippuvuutta yhdestä työnantajasta. Tällaiseen vaihtosuhteeseen perustuisi työnantajan ja työntekijän välinen uudenlainen psykologinen sopimus, joka olisi omiaan parantamaan työn mielekkyyden kokemista.

Globalisaatiokeskustelu yleisen työmarkkinoiden epävarmuuden lisääntymisen myötä on tukenut edellä todettua ajatusta työnteon mielekkyyden vähenemisen syistä. Siitä on puolestaan johdettu olettaen työelämän kehittämistoimien tarpeellisuudesta: ”työnantaja pyrkii hyvän johtamisen ja työn organisoinnin avulla takaamaan palkansaajille entistä parempia mahdollisuuksia haasteelliseen työhön ja oman osaamisen jatkuvaan kehittämiseen sekä huolehtimaan tällä tavoin heidän työllistävyydestään”. (Emt. 22-23 ja 50-52). Palkansaajien kannattaisi siten sitoutua enemmän itsensä kehittämiseen kuin nykyiseen työnantajaansa. Työorganisaatiotasolla tämä merkitsisi myös työehtojen paikallisen sopimisen yleistymistä edelleen. Kuten aiemmin tutkimustuloksiin perustuen todettiin, uudenlainen sitoutuminen ei olisi 2000-luvun ensimmäisen vuosikymmenen puolivälissä kuitenkaan vielä voittanut jalansijaa varsinaiselta työpaikkaan sitoutumiselta. Paikallinen sopiminen etenkin työaikajärjestelyistä ja myös palkkauksesta on tosin ollut yleistymässä etenkin yksityisen sektorin työpaikoissa⁴ (Ylöstalo – Jukka 2011a, 33-35 ja 2011b, 103-115).

⁴ Aiempien tutkimusten mukaan työelämän paikallinen sopiminen liittyy työaikakäytöissä työaikojen joustoihin sekä palkkausasioissa työehtosopimusten sallimiin sovelluksiin ja palkkausjärjestelmien kehittämiseen. Kolmas, joskin

3.3. Tutkimustuloksista kehittämismyönteisyyteen

Työmarkkinakeskusjärjestöjen tuottavuusasiantuntijoiden puheenvuorossa työelämän tilasta ja kehittamisestä (Seuraava askel 2010, 7-9) esitetään itseohjautuvasti oppivat työorganisaatiot työelämän kehittämisen tavoitetilana. Perusteluna on palkansaajien näkemykset niissä vallitsevista paremmista fyysisistä ja henkisistä työoloista, mukaan lukien kehittyneet työaikajärjestelyt, jotka mahdollistavat työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen, rikkaammasta työn sisällöstä ja vanhemmasta työsuhdeturvasta. Keskeisin elementti olisi työn autonomisuus, jonka myötä työntekijät voivat toteuttaa omia ideoitaan, tehdä parhaansa työssä ja kehittää itseään. Nämä päätelmät perustuvat laajojen, eri EU-maista kerättyjen kvantitatiivisten aineistojen analyysiin. Lähestymistapa liittyy 1990-luvulta lähtien harjoitettuun työelämän yleiseen joustotutkimukseen, jossa vastaavanlaisten analyysien keskeisenä käsitteenä on ollut yrityksen tai toimipaikan proaktiivinen toimintatapa vs. perinteinen toimintatapa (ks. myös Flexibility Matters 1999 ja Antila – Ylöstalo 2002).

Raportissa viitattujen työoloselvitysten⁵ mukaan EU-maiden kaikista palkansaajista vajaa kaksi viidennestä (38 %) ja ylemmistä toimihenkilöistä hieman yli puolet jo työskentelisi edellä kuvatun kaltaisissa itseohjautuvasti oppivissa työorganisaatioissa. Niitä olisi kaikenkokoisissa yrityksistä ja toimipaikoilla sekä kaikilla aloilla. Johtopäätöksenä esitetään, että kyse on yrityksen, organisaation ja työyhteisön omasta valinnasta ”kuulua maineeltaan hyvien työpaikkojen joukkoon”, mihin eivät esimerkiksi rakenteelliset syyt vaikuttaisi. Eri henkilöstöryhmien välisiä eroja työorganisaatioiden itseohjautuvuudessa on siis havaittu, mutta erikokoisten yritysten, organisaatioiden, työyhteisöjen tai eri alojen ja ammattiryhmien välisiä eroja ei liiemmälti. Siten tämänsuuntaisen työelämän kehittämisen päätellään olevan tahdon asia ja tuovan kilpailuetua niukan työvoiman oloissa.

Sama työmarkkinakeskusjärjestöjen asiantuntijaryhmä on tehnyt myös itse kyselyyn perustuvan kartoituksen viime taloustaantumana vaikutuksista suomalaisilla työpaikoilla⁶. Tulos oli odotetun kaltainen eli vaikutusten havaittiin vaihtelevan alasta, sektorista ja yrityksestä riippuen siten, että ne ilmenivät ensin vientiteollisuudessa alihankkijoihin, rakentamisessa ja osittain kaupan alalla. Samalla kuitenkin myös toiminnan kehittämiseen ja uudistamiseen oli panostettu. Poikkeuksena tästä olivat eniten talouskriisistä kärsineet yritykset.

Aineiston analyysissa saatiin sitä, mitä mitattiin eli kehittämistoiminnan jatkuvuutta taloussuhdanteista riippumatta. Erityisesti oli parannettu esimiesten osaamista, sitoutettu avainhenkilöitä ja kehitetty tietotekniikan hyödyntämistä. Kuitenkin vain ne yritykset ja organisaatiot, jotka olivat onnistuneet myös kasvattamaan tuotantoaan taantumasta huolimatta, olivat verkostoituneet entistä tiiviimmin yhteistyökumppanien kanssa. Näin oli ollut myös julkisella sektorilla ja seurakunnissa, missä oli lisäksi organisoitu toimintaa uudelleen ja kehitetty toimintatapoja, uudistettu palvelupro-

määrällisesti vähemmän ilmennyt paikallisen sopimisen kohde on ollut henkilöstön aseman ja toimenkuvien muutokset sekä henkilöstön määrän vähentäminen yrityksen muutostilanteissa. (Ihalainen 2007; Kairinen ym. 2008a, 95-100.)

⁵ Ref. 1) Ylöstalo, Pekka – Jukka, Pirkko: Työolobarometri, lokakuu 2009. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 34/2010. Helsinki.

2) Antoine Valeyre, Edward Lorenz, Damien Cartron, Peter Csizmadia, Michel Gollac, Miklos Illessy, Csaba Mako: Working conditions in the European Union: Work organization. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2009: sisältää 13 työelämän laadun osatekijää taulukoituna organisaatiotyypeittäin, joita ovat itseohjautuvasti oppiva organisaatio, kevyt organisaatio, tayloristinen organisaatio sekä perinteinen tai yksinkertainen organisaatio.

⁶ Kyselylomake lähetettiin helmi-maaliskuun vaihteessa 2010 yhteensä 3 955 yrityksen tai julkisen organisaation toimitus-, hallinto- tai henkilöstöjohtajalle, kansliapäällikölle tai henkilöstöasioista vastaavalle. Vastausprosentti oli 52.

sesseja ja tuote- tai palvelukonsepteja sekä parannettu tietotekniikan hyödyntämistä. Myös työelämän laatuun sekä esimiesten ja henkilöstön kouluttamiseen oli sanottu panostetun. Lisäksi edellisistä talouskriiseistä oppineena yli kolme neljännestä yrityksistä oli pyrkinyt toimimaan yhteisymmärryksessä henkilöstönsä kanssa ja ottamaan heidät mukaan suunnittelemaan mahdollisia muutoksia. Toimintaansa kasvattaneissa yrityksissä oli kehitetty sekä toimintaa että henkilöstöä samanaikaisesti. Vastaavanlaisia tuloksia oli saatu jälleen myös julkisella sektorilla toimivilta vastaajilta. (Seuraava askel 2010, 10-15 ja 19).

On huomattava, että koska kyseessä on työnantajien edustajilta kerätty aineisto, kysyttäessä panostamisesta työelämän laatuun ja henkilöstön hyvinvointiin, vastaukset lienevät jossain määrin suhdannetilanteesta riippumattomia. Lisäksi kehittämiskohteiden ja -tapojen väliset erot muodostuivat vastausten perusteella kovin vähäisiksi ja suhteelliseksi. Jäljelle jää edelleen kysymys, onko tuotannollisen toiminnan kasvattaminen mahdollistanut muutosten suunnittelemisen yhdessä henkilöstön kanssa vai päinvastoin.

4. TYÖELÄMÄÄN VAIKUTTAMISEN TAVOITTEET JA NIIDEN SAAVUTTAMINEN

4.1. Viitekehys

Työelämään vaikuttamisen strategisina tavoitteina voi pitää ensinnäkin riittäviä työvoimavaroja, mikä edellyttää väestön työurien pidentämistä eri elämänvaiheissa ja työmarkkinoiden kohtaannon parantamista. Toiseksi tavoitteena on työn tuottavuus sekä kolmanneksi hyvinvointi työssä ja yksityiselämässä. Taustavoimina ovat talouden globalisaatio, väestön ikääntyminen ja yhteiskunnan monikulttuuristuminen sekä uuden tuotantoteknologian käyttöönotto.

Tavoitteiden saavuttaminen on mahdollista huolehtimalla riittävästä työhön osallistumisesta, minkä osalta on tärkeää kiinnittää huomiota erityisesti nuoriin, ikääntyneisiin, maahanmuuttajiin ja vajaa-kuntoisiin. Myös työssä osaamisen sekä uusien palkkatyönteon muotojen ja yrittäjämäisen työotteen vaikutukset tuottavuuteen ja hyvinvointiin ovat keskeisiä. Työvoiman alueellisen, ammatillisen ja työtehtävästä toiseen tapahtuvaa liikkumisen merkitystä on niin ikään arvioitava. Samoin koulutusjärjestelmän vaikuttavuus yhteiskunnan tasolla ja työssä oppimista parantavien käytäntöjen soveltaminen työpaikkatasolla ovat kriittisiä tekijöitä tuottavan työn kannalta. Toimintaympäristön muutoksia vastaava työelämän sääntely, työnteon ehdoista sopimisen toimivat käytännöt ja hyvät työelämän suhteet työrauhan ylläpitäjinä sekä kaikkien työssä käyvien hyvät työolot ovat työelämän laadun ja työhyvinvoinnin edellytyksiä.

Taulukko 1. Työelämään vaikuttamisen strateginen viitekehys⁷

TAUSTAVOIMAT	MAHDOLLISTAJAT	KRIITTISET MENESTYSTEKIJÄT	TAVOITTEET/TULOKSET
Talouden globalisaatio ja suhdannevaihtelut	Työnteon arvostus ja työhön osallistuminen - nuoret - ikääntyneet - maahanmuuttajat - vajaakuntoiset	Työvoiman liikkuvuus/ staattisuus - maiden välinen - alueellinen - ammatillinen - työssä tapahtuva	Riittävät työvoimavarat - työurien pituus - työmarkkinoiden kohtaanto
Väestön ikä- ja etninen rakenne/monikulttuuristuminen	Osaaminen ja innovatiivisuus työssä	Koulutusjärjestelmä ja työssä oppiminen/ elinikäinen oppiminen	Tuottava työ
Uuden teknologian käyttöönotto	Uudet työnteon organisointimuodot ja yrittäjämäisyys	Työelämän sääntely, työnteon ehdoista sopiminen/ työelämän suhteet ja työolot	Laadukas työelämä ja hyvinvointi

EVA:n työelämän tilaa ja tulevaisuutta koskevan raportin mukaan Suomen työelämässä tapahtuisi 2010-luvulla merkittäviä työvoimaa, työkuultuuria ja työtehtäviä koskevia muutoksia. Työvoiman tarjonta laskee seuraavan, noin 20 vuoden ajan ja yhä useampi työskentelee työvoimavaltaisilla palvelualueilla. Samalla tietotekniikan kehitys mahdollistaa yritysten globaalien toiminnan ohjauksen ja valvonnan. Kilpailuetua haettaisiin yhä useammin asiakasjoustavuudesta, nopeudesta ja ketteryydestä sekä kyvystä tuottaa innovaatioita. (Alasoini 2010, 11).

Työelämän toimintatavat ovat jo muuttuneet joustavammiksi, mikä on tutkimusten mukaan ollut omiaan parantamaan sekä tuloksellisuutta että hyvinvointia ja vähentänyt työvoiman tarvetta. Toisaalta vaikka väestön keskimääräinen koulutustaso on nuorten ikäluokkien myötä noussut, edelleen matalan koulutustason ammattiteissa tuottavuus on alhaisempi ja työelämän laadun tai työhyvinvoinnin edellytykset heikommat. Todennäköisesti tämä korjautuu ajan myötä. ICT:n käytön yhä yleisempi hallinta ja sen mahdollistama verkostoituminen sosiaalisen pääoman kasvuineen sekä tiimityö parantavat myös työn tuloksellisuutta. Innovaatioita on puolestaan tuotettu aiemminkin, joskin siitä on alettu puhua 2000-luvulla uusin termein ja myös sitä uskotaan nyt voitavan yhteiskunnan toimin ohjata.

Väestöennusteita ja työvoiman määrän muutoksia arvioitaessa on otettava huomioon myös osittain ennustamaton maahanmuutto, jota ei voi viime kädessä kontrolloida avoimessa taloudessa ja yhteiskunnassa. Myöskään työvoimavaltaiten hyvinvointipalvelujen tulevaa tarvetta ei voi tarkkaan ennustaa. Väestön yleisen terveydentilan ja tulotason muutokset vaikuttavat tällaisten palveluiden kysyntään. Yksityisiä hyvinvointipalveluita tuskin tulevaisuudessakaan käyttävät kaikki väestöryhmät, vaan kuten tähänkin saakka, sosioekonomisesti hyvinvoivat.

⁷ Päivi Järvinen 2011

4.2. Mahdollistajat ja menestystekijät

4.2.1. Työnteon arvostus ja työhön osallistuminen

Työnteon arvostus ja sen muutokset

Suomalaisten työnteon arvostuksesta on saatu pääasiassa myönteisiä tuloksia erilaisissa työolo- ja asenneselvityksissä. Eniten erottelevaksi tekijäksi on kuitenkin osoittautunut ikä: suuria ikäluokkia nuorempien keskuudessa työnteon itseisarvoa tärkeämpää on työn ja omien arvostusten yhteensopi- vuus. Nyt työikään tulleeseen ja tulevaan ns. Y-sukupolveen (v. 1982-1995 syntyneet) kuuluvien arvot ja asenteet työtä kohtaan olisivatkin yksilöllisiä elämäntapoja ja mieltymyksiä korostavia. (Alasoini 2010, 13-14). Koska palkkatyö on perustoimeentulon lähde edelleen useimmille, ei sen muiden funktioiden ylikorostamista yksilötasolla pidä silti liioitella. Lisäksi eri ikäluokkia tai – kohortteja koskevia yleistyksiä on tässäkin asiassa helppoa tehdä, mutta mitä esimerkiksi erilaisissa työntekijäammateissa toimivat nuoret todellisuudessa arvostavat, on jäänyt vähemmälle huomiolle. Myös yksilön sosiaalisilla ja ammatillisilla lähtöasetelmilla sekä koulutustasolla voi siis olettaa olevan merkitystä.

EVA:n arvo- ja asennetutkimuksen (Haavisto 2010) mukaan korkeamman koulutustason omaavat pitävät muita harvemmin työnteoa elämässä ensiarvoisena. Yleisen koulutustason nousuun liittyen, kun lähes kaksi kolmannesta 56-65 -vuotiaista ja kolme neljänneestä yli 65-vuotiaista näkee työnteon elämän keskeisimpänä sisältönä, alle 36-vuotiaista lähes yhtä moni on samasta asiasta täysin eri mieltä. Positiivisena tulkintana voisi esittää, että kun työkokemus ja työssä kehittymisen mahdollisuus iän myötä vaikuttavat asenteisiin, työelämä ei olisi sittenkään ollut esimerkiksi suurille ikä- luokille kielteinen kokemus. Johtopäätös on arvo- ja asennetutkimuksen mukaan kuitenkin se, että etenkin nuoret joutuvat olosuhteiden pakosta jatkuvasti tarkistamaan eri elämänalueiden tärkeysjär- jestystä. Parhaassa työiässä olevista (26-55 -vuotiaat) kolmannes haluaisikin enemmän vapaa-aikaa työajan kustannuksella ja neljä kymmenestä olisi jopa valmis palkanalennukseen tämän johdosta. Koulutukselliset erot ilmenevät työaikaa koskevissa vastauksissa siten, että kokoaikaisen työn arvostus vähenee koulutuksen myötä. Lisäksi osa-aikatyötä tekevästä neljä kymmenestä on vastannut pitävänsä työn kokopäiväisyyttä tärkeänä, mutta ei siis kuitenkaan enemmistö, kuten työoloselvitys- ten perusteella on annettu ymmärtää. Tätä voi selittää pitkälti osa-aikatyötä tekevien joukkoon kuu- luvien erilaisten elämäntilanteiden asettamilla vaatimuksilla.

Edelleen saman tutkimuksen mukaan, kun yli puolet suomalaisista tekee työtä vain toimeentulon hankkimiseksi, lähes puolet (47 %) rahoittaa sen myötä työtä kiinnostavampia aktiviteetteja. Täysin muista syistä eli lähinnä kutsumuksesta vain harvat (15 %) tekisivät ansiotyötä. Lisäksi kolme kymmenestä kokee työn vähintään jossakin määrin ”alinomaiseksi rääkiksi” ilmoittaen rasittuvansa siitä liikaa ja lähes viidennekselle (18 %) työntekoon liittyy vähintään jossain määrin epäoikeuden- mukaista kohtelua tai perusteetonta vähättelyä. Tulkintana on esitetty, että työelämässä on tapahtu- massa työhön sitoutumista ja työnantajaa kohtaan tunnettua lojaliteettia vähentävä kulttuurin muu- tos. Samanaikaisesti elämän tärkeimmiksi koettuja asioita olisivat kuitenkin juuri mielenkiintoinen työ, joka tarjoaa itsensä toteuttamismahdollisuuksia, ilmapiiriltään hyvä työyhteisö sekä vakinainen, mutta työntekijän tarpeiden mukaan joustava työsuhte. Esimiesten oikeanlaisen toiminnan merki- tystä korostavat etenkin naiset sekä työntekijäasemassa ja kuntien palveluksessa olevat. Valtaosa vastaajista arvostaa myös työn laajempaa, moraalista merkitystä. Tällaiset tulokset viittaavat työ- elämän laadun merkityksen korostumiseen tulevaisuudessa yhä enemmän.

On kuitenkin huomattava, että iän, sukupuolen ja koulutustason ohella myös sosiaalinen asema erottelee vastaajia kysyttäessä heidän työtä koskevista asenteistaan. Tutkimuksessa työväenluokkaan kuuluviksi kokevien (21 %) suhtautuminen työhön oli välineellisintä ja kielteisiä kokemuksia painottavaa iästä riippumatta. Työn sosiaalisia merkityksiä korostettiin tosin tässäkin vastaajajoukossa iän myötä yhä enemmän. Keskiluokkaan samastuvien (55 %) asennetta leimasi puolestaan omien kehittymismahdollisuuksien ja työn positiivisten ominaisuuksien korostaminen. Koulutustason ja ammatillisen aseman kohotessa arvostetaan paitsi enemmän työaikojen ja työnteon paikkojen joustoa sekä työn sisällöllisiä аспектеja, myös vähemmän itse työsuhteen luonnetta, kuten säännöllisiä työaikoja ja työsuhteen varmuutta. Sen sijaan esimerkiksi teollisuustyöntekijät arvostavat edelleen eniten perinteistä vakinaista työsuhdetta. Kuitenkin nuorimmat ikäryhmät (18-25 ja 26-35-vuotiaat) arvostavat asemastaan riippumatta muun ikäisiä vähemmän työsuhteen turvallisuutta, työn sisältöä sekä työyhteisön merkitystä. (Emt. 20-56).

Työnteon arvostuksia koskevien tulosten pitäisi olla jatkoseurannan kohteena työvoimavarojen riittävyyttä ajatellen. Kyseessä voi olla kuhunkin ikäryhmään säännöllisesti liittyvä ilmiö, mutta myös tietyille ikäkohorteille tyypillinen ominaisuus. Lisäksi todennäköisesti työntekoa koskevat asenteet perustuvat sittenkin enemmän omiin kokemuksiin, kuin opittuihin mielikuviin antaen siten työelämän kehittäjille lisää ajattelemisen aihetta. Jatkoselvittelyä kaipaisi myös työn sosiaalisen merkityksen vähättely, jota ilmenee mm. vähän koulutettujen nuorten keskuudessa liittyen heidän työelämäkokemuksiinsa. Yhteys proletaarisen, välineellisen työhön suhtautumisen ja eläköitymisen välillä on myös ilmeinen, mitä työelämän toimihenkilöistyessä ei ole juuri työurien pidentämistä koskeudessa keskustelussa korostettu. Lisäksi ansiotyötä tekevien joukon voi olettaa eriytyvän edelleen työtä koskevilla asenteilla mitattuna, jos etenkin vähemmän arvostettuihin, raskaisiin töihin rekrytoidaan tulevaisuudessa yhä enemmän maahanmuuttajia.

Työhön osallistumisen motiivit ja esteet

Työurien pidentämiskeskustelussa on kiinnitetty huomiota työn arvostuksen alenemisen ohella työhön osallistumisen vähenemiseen ja liian varhaiseen eläköitymisikään. Yli 63-vuotiaiden työhön osallistumisen on nähty olevan ratkaisu ns. huoltosuhdeongelmaan, joka aiheutuisi nuorten ikäluokkien rajusta pienenemisestä. Toisen maailmansodan jälkeiset suuret ikäluokat ovat kuitenkin osallistuneet työelämäänsä enemmän yli 55-vuotiaina kuin aiempi ikäkohortti. Yli normaaliksi katsotun eläkeiän ei silti vielä moni yli 45-vuotiaakaan olisi valmis jatkamaan työssä. Tosin kiinnostusta siihen on hieman enemmän korkeasti koulutetuilla ja hyvin ansaitsevilla sekä yrittäjillä. (Alasoini 2010, 20-22; Haavisto 2010, 83). Korotetun eläkeiän vaatimus voikin tuntua epärealistiselta lähinnä sellaisten kohdalla, jotka ovat aloittaneet työuransa 14-18-vuotiaina ja tehneet ruumiillisesti raskasta työtä.

Työterveyslaitoksen Työ ja terveys –haastattelututkimuksessa vuonna 2009 runsas kolmannes (36 %) yli 45-vuotiaista työssä olevista ilmoitti, ettei mikään asia saisi heitä jatkamaan työssä 63 ikävuoden jälkeen. Vuoden 2006 aineistoon verrattuna tällä tavalla suhtautuvien määrä oli kuitenkin jonkin verran vähentynyt (-6 %). Erityisesti työn sisältöä ja joustomahdollisuuksia pidettiin tärkeinä. Samalla fyysisesti raskaaksi työnsä koki hieman useampi (+4%) kuin vuonna 2006 eli reilu neljännes, joiden joukossa oli yhä enemmän naisia. Tämä voi ajatella liittyvän hoitoalan työtehtäviin yhä iäkkäämmän potilasaineksen myötä, koska toistuvien raskaiden nostojen koettiin lisääntyneen. Toisaalta syyksi on arveltu myös toimistotyötä rutiinitehtävissä, sillä toistuvien käden työliikkeiden määrä oli lisääntynyt niin ikään etenkin naisilla. Hankalissa työasennoissa työskentely oli lisääntynyt kolmessa vuodessa puolestaan teollisuudessa toimivilla miehillä sekä majoitus- ja ravitsemusalalla työskentelevillä naisilla. Kuitenkin kaikista työikäisistä noin kolme neljännestä arvioi terveytensä puolesta todennäköisesti kykenevänsä työskentelemään nykyisessä ammatissaan aina-

kin normaaliin eläkeikänsä saakka. Tämä tulos on pysynyt jokseenkin samana vuodesta 1997. (Työterveyslaitos 2010, 240-250). Näyttää siis siltä, että fyysisen työturvallisuuden ja työsuojelun tarve ei olisi menettänyt merkitystään tietoyhteiskunnassakaan. Lisäksi maahanmuuton mahdollisesti lisääntyessä sellaisista maista, joissa näihin asioihin ei ole panostettu yhtä paljon kuin Suomessa, voi työturvallisuuden kehittämis- ja valvontatarpeiden olettaa lisääntyvän edelleen.

Väestöllisestä huoltosuhteesta – joka oli Suomessa vuonna 2009 yli 50 % - on esitetty myös kriittisiä analyyseja (Polus 2010; ks. myös Alasoini 2010, 21-22). Sitä on pidetty epäpätevänä mittarina erilaisten politiikkatoimenpiteiden pohjaksi. Ensinnäkin suuria ikäluokkia on tähän mennessä pienentänyt esim. maastamuutto Ruotsiin 1960-luvulla, perinnöllisiin sairauksiin ja työperäiseen rasitukseen perustuva kuolleisuus sekä ennen aikainen eläkkeelle jääminen. Vuonna 2009 vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli noin 63,5 vuotta, työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden 52,5 vuotta ja työttömyyseläkkeelle siirtyneiden 60 vuotta. Huolestuttavin näistä on työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden ikä ja määrä, johon voi vaikuttaa suoraan enemmän työoloilla, kuin eläkepoliittisella sääntelyllä. Taloudellisen huoltosuhteen tulkinta elatusrasitteena ei puolestaan huomioisi työvoiman ulkopuolella olevien panosta tai varallisuutta yleensä. Lisäksi, koska suurten ikäluokkien keskimääräinen ansiotaso ei ole kovin korkea myöhempiä ikäluokkia alhaisempaan koulutustasoon liittyen, heidän aiheuttamansa eläkemenotkaan eivät muodostuisi lyhyellä aikavälillä kohtuuttomiksi. Niihin on jo myös varauduttu etukäteen siten, että työeläkejärjestelmän rahoitus on turvattu ainakin seuraavan 10 vuoden ajaksi. Väestöllisen huoltosuhteen ongelma koskisiikin siten tätä myöhempiä aikoja.

Toinen usein julkisuudessa esitetty huolenaihe on hoiva- ja terveyssektorin kasvavan työvoiman tarpeen tyydyttäminen, johon on arvioitu tarvittavan kohta koko käytettävissä oleva työvoima. Todellisuudessa tämä tarve riippuu ikääntyvän väestön terveydentilasta. Odotettavissa oleva elinikä on koko ajan kohonnut ja myös työtä tekevien vanhuuseläkeläisten määrä moninkertaistunut vuodesta 2005 lähtien. (Emt). Tärkeää olisikin kiinnittää huomiota hoitoalalla työskentelevien työoloihin ja koulutuksen laatuun. Tutkittaessa yli 45-vuotiaita vanhustenhuollon työntekijöitä (Ruoholinna 2010, 49) eläkkeelle jäämisen halua selittivät erilaisten työhön liittyvien tekijöiden ohella myös yksilön terveydentila, taloudellinen ja yleinen elämäntilanne sekä vapaa-ajan vetovoima. Lisäksi oma työpaikka voitiin yksinkertaisesti jo haluta antaa nuoremmalle.

Työnteon motiiveista ja esteistä keskusteltaessa onkin olennaista kiinnittää huomiota myös työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen mahdollisuuksiin. Niiden osalta keskeisiä ovat ikääntyneiden työaikajoustojen ja työajan lyhentämisen ohella parhaassa työiässä olevien perhevapaat. Niitä on kehitetty runsaasti viime vuosikymmeninä lainsäädännön avulla, joskin niihin vaikuttavat myös työpaikoilla omaksutut ja sovitut joustavat työaikamallit. Oma kysymyksensä on sekä pitkiäkin työstä poissaoloja merkitsevien perhevapaiden että päivittäisen tai viikottaisen työajan lyhentämisen kasautuminen yksipuolisesti pienten lasten äideille. Tutkimuksen (Salmi ym. 2009) mukaan heistä valtaosa pitää kotona olemisesta, jonka lähes kolme neljännestä katsoo olevan itsensä kaltaisessa asemassa olevien suoranainen velvollisuus. Puolet ilmoitti haluavansa itse hoitaa kotona lastaan kolmivuotiaaksi ja jopa kouluikäiseksi saakka, mikäli perheen talous, heidän oma työmarkkinoilla pärjäämisensä ja yleinen asenneilmasto sen sallisivat⁸.

⁸ Uusimman tutkimustiedon mukaan lasten kotihoidon tuen määrä vaikuttaa suhteellisen paljon vanhempien, nimenomaan äitien työn tarjontaan. Kotihoidontukea korotettaessa sadalla eurolla (esim. ns. kuntalisän muodossa), äitien työllisyys pienenee kolmella prosentilla. Kun tukikausi loppuu, äidit palaavat ansiotyöhön. Koulutustasolla ei ole ollut tässä merkitystä, vaan korkeimmin koulutettuihin äiteihin vaikutus oli ollut jopa keskitason koulutuksen saaneita suurempi. (Kosonen 2011, 24-25.)

Saman tutkimuksen mukaan isyysvapaan pitämistä puolestaan estävät taloudelliset syyt viidenneksen mielestä. Isien vanhempainvapaan käyttämiseen liittyy kuitenkin usein puolison korkea ammatillinen koulutus ja siten korkeampi tulotaso. Samalla myös tässä asenteelliset seikat, kuten isän elatusvastuun korostaminen, ovat omiaan vähentämään miesten vanhempainvapaiden pitämistä. Tutkijoiden mukaan enemmän kuin työpaikoilla vallitsevat asenteet, vaikuttavatkin vanhempien omat sukupuolistuneet käsitykset perheen sisäisten vastuiden jakamiseen. Toisaalta edelleen, vaikka työpaikoilla luotetaan yhteiskunnan ylläpitämään perhepolitiikkaan, myös niissä ”ihmisten elämänkokonaisuuden näkökulma” voi jäädä vähälle huomiolle. (Emt. 178-184).

Vallitsevan perhevapaajärjestelmän vaikutuksia sukupuolten väliseen tasa-arvoon työmarkkinoilla sekä naisten työllisyyteen ja työmarkkina-asemaan ylipäätään voi pitää keskeisenä yhteiskuntapoliittisena kysymyksenä siis myös osaavan työvoiman saatavuuden ja työurien pituuden näkökulmasta.

Nuorten arvot ja työntekoa koskevat asenteet

Nuorten työtä koskevia asenteita ja työhön osallistumisen edellytyksiä on seurattu opetus- ja kulttuuriministeriön julkaiseman nuorisobarometrien avulla vuodesta 1994 lähtien. Vuoden 2009 nuorisobarometrin mukaan kuusi prosenttia kaikista nuorista opiskelijoista ja 15 % yliopisto-opiskelijoista ilmoittaa pääasialliseksi toimekseen palkkatyön, eikä siis opiskelua. Nuorten, kuten muidenkin määräaikaiset työsuhteet ovat viimeisen kymmenen vuoden aikana kuitenkin vähentyneet hieman. Alle 20-vuotiaista kaksi kolmannesta ja 20–24-vuotiaista kaksi viidennestä on määräaikaisessa työsuhteessa omasta tahdostaan. Tällaiset työsuhteet ovat yleisimpiä palvelu-, myynti- ja hoitoaloilla, joilla nuoret naiset työskentelevät useammin kuin nuoret miehet. Nuorisobarometrin mukaan töiden muututtua yhä vaativammiksi käsitykset työelämän kuluttavuudesta ja työntekijöiden ennen aikaisista loppuun palamisista ovat yleistyneet. Myös opiskeluajat ovat samalla pidentyneet. (Myllyniemi 2009, 16). Tätä voi pitää 2000-luvun ilmiönä.

Suhtautuminen yleensä työttömyyteen ja yhteiskunnasta syrjäytymiseen näyttää eri selvitysten valossa riippuvan sosioekonomisesta asemasta ja koulutustasosta. Esimerkiksi EVA:n arvo- ja asennetutkimuksen mukaan keskimäärin paremmassa asemassa olevat karsastavat työttömyyttä eniten (Haavisto 2010, 87). Tähän vaikuttaa hyvin vähän ikäryhmittäinen tarkastelu, sillä myös nuorisobarometrissa on saatu samansuuntainen tulos. Vuoden 2009 nuorisobarometriaineistossa 15-24-vuotiaiden työttömyys oli 16 %. Sen muutos on ollut nuorisobarometrissa työvoimatilastoihin verrattuna loivempaa johtuen työttömien nuorten muita huonommasta tavoitettavuudesta haastatteluja tehtäessä. Lisäksi tulosten mukaan nuorten työmoraali on korkealla tasolla, joskaan työ ei ole koko elämänsisältö, kuten aiemmin jo todettiin. Moni tekisi tilapäistäkin työtä ennemmin, kuin eläisi työttömyyskorvauksella, jos käytettävissä olevat tulot olisivat yhtä suuret näistä molemmista. Vuodesta 2007 vuoteen 2009 mieluummin työn kuin työttömyyskorvauksen valitsevien nuorten osuus oli kuitenkin pienentynyt 60:sta 36:een %. Nopein asennemuutos tässä asiassa koski muita kuin työttömiä nuoria ja sen voi päätellä johtuvan taloudellisen taantumana oloista. (Myllyniemi 2009, 13).

Varsinaisen yhteiskunnasta syrjäytymisen nähtiin nuorisobarometrin mukaan johtuvan ainakin jonkin verran työpaikan tai koulutuksen puutteesta, mutta ei niinkään lahjakkuuseroista tai yhteiskunnan epäoikeudenmukaisuudesta. Lähes kaksi kolmannesta (65 %) nuorista katsoi syrjäytymisen olevan tahdonvaraista ja johtuvan omasta laiskuudesta tai välinpitämättömyydestä. Sukupuolten välillä on kuitenkin suhtautumiseroja siten, että nuoret miehet korostavat yksilöllistä selviytymistä enemmän ja ovat sosiaalisesti vähemmän luottavaisia kuin nuoret naiset. Luottamusta näyttää lisäävän nuoren itsensä ja vanhempien ammatillinen koulutus, joskin yliopistotutkimuksen suorittaneiden

keskuudessa sosiaalisen luottamuksen taso on alhaisempi ammatillisesti kouluttautuneisiin verrattuna. Tämä liittyy myös huoleen sekä omasta jaksamisesta työelämässä sekä omasta ja muiden työnsaannista tulevaisuudessa. Yliopisto-opiskelijoista ja lukiolaisista kuitenkin vähintään kaksi viidenestä suhtautuu yleensä tulevaisuuden lisätyövoiman tarpeeseen optimistisesti, mutta ammatillisissa opinnoissa olevista vain noin kolmannes. Samalla yleisen työllisyystilanteen suomiin mahdollisuuksiin uskoivat vähiten yliopistotutkinnon suorittaneet, joista lähes kolme neljästä ennusti työelämän ulkopuolisten, syrjäytyneiden määrän kasvavan tulevaisuudessa. Suhtautuminen voi johtua korkeamman koulutustason aiheuttamasta kriittisyydestä, mutta myös taloudellisesti huonoista ajoista.

Myös usko koulutuksen merkitykseen on vaihdellut lukuun ottamatta yliopisto-opiskelijoita, jotka uskovat siihen muusta kriittisyydestä huolimatta muita vankemmin. Kun taloudellisesti hyvinä aikoina myös vähemmän koulutetut nuoret saivat helpommin töitä, koulutuksen tarpeellisuuteen uskottiin vähemmän verrattuna huonompiin aikoihin vuodesta 2008 lähtien. Tilanne onkin muistuttanut tältä osin 1990-luvun alkupuolen vastaavaa. Kaksi kolmannesta kaikista nuorista tosin arvioi joutuvansa vaihtamaan työpaikkaa useita kertoja koko työuransa kuluessa. Työpaikkojen vaihtamisen välttämättömyyttä ei kuitenkaan liitetä automaattisesti jatkuvan muodollisen kouluttautumisen tarpeellisuuteen. Työssä ja ammatissa oppimista ja sen pohjalta etenemistä voidaan myös pitää riittävänä, mikä ennustaa työelämän kehittämistoimien olevan tulevaisuudessa tästäkin syystä yhä tärkeämpiä.

Nuoria huoletti taloustaantumana aikana hieman enemmän tulevaisuuden työnsaanti (40 %) kuin työssä jaksaminen (35 %). Kun vuonna 2007 yli kolme neljännestä (77 %) nuorista uskoi työn aiheuttavan ennen aikaista loppuun palamista, kaksi vuotta myöhemmin näin ajatteli enää vajaa kaksi kolmannesta (62 %). Samalla kuitenkin työajan lyhentämistä kannatettiin yhä yleisemmin. Nuorten näkemykset työelämän kuluttavuudesta koskevat nuorisobarometrin mukaan enemmän työelämän yleistä tilaa kuin omaa jaksamista siinä, joskin korkeakouluopiskelijat ovat myös siitä muita enemmän huolissaan. Luottamuksen herättäminen nuorissa yhteiskuntaa ja muita ihmisiä kohtaan luo pohjaa uskolle työuran ja sosiaalisen aseman tavoiteltavuuteen. Yli puolet (57 %) kaikista nuorista uskoo saavuttavansa työurallaan paremman yhteiskunnallisen aseman kuin vanhempansa. Toisaalta arvojen muutos ja moninaistuminen nuorten keskuudessa ei välttämättä tulevaisuudessa enää johdakaan tällaiseen tavoitteeseen. Lisäksi nuorisobarometrissa muistutetaan, että yhteiskunnallisen aseman käsite voidaan ymmärtää kovin laajasti ulottuen oikeusturvasta yleisiin vaikutusmahdollisuuksiin tai turvalliseen työsuhteeseen. (Emt. 106-132).

Niin ikään selvitetessä nuorten poliittisia ja ideologisia näkemyksiä, on nuorisobarometrin mukaan huomattu merkittäviä eroja jo pelkästään esitettyjen käsitteiden ymmärtämisessä verrattuna vanhempiin ikäpolviin. Poliittiset arvot ja asenteet ovat vasemmistolaisuneet voimakkaasti etenkin nuorten miesten ja nuorimpien vastaajien keskuudessa sekä maaseutumaisissa kunnissa. Tästä puolestaan ei ole voitu vetää suoria johtopäätöksiä nuorten äänestyskäyttäytymisen suhteen. Esimerkiksi sekä vihreiden että perussuomalaisten nuoret kannattajat ovat sijoittaneet itsensä poliittisella arvo- ja asenneasteikolla keskiarvon vasemmalle puolelle. Lisäksi vapaamielisyys arvona on liittynyt samanaikaisesti sekä markkinahenkisyyteen että poliittiseen vasemmistolaisuuteen ja vihreyteen. Taloustaantumana jälkeen, vuonna 2010 kerätty nuorisobarometriaineisto osoittaa juuri markkinahenkisyyden lisääntyneen sekä naisten että nuorimpien (yli 15-vuotiaat) keskuudessa. Myös nuorten työtä ja työntekoa koskeviin asenteisiin on suhtauduttava varauksella, eikä niistä voi suoraan päätellä heidän käyttäytymistapaansa työmarkkinoilla tai työelämässä. Ideologinen monimutkaisuus haastaa vanhat mallit ja siten myös arvoihin, asenteisiin ja käyttäytymismalleihin vaikuttaminen on aiempaa vaikeampaa. Pysyvää on kuitenkin ollut se, että myös nuorten kohdalla aktiivisuus kasautuu. Poliittisissa vaaleissa äänestäminen liittyy selvästi monipuoliseen ja aktiiviseen vaikuttamiseen mm.

järjestöissä, internetissä, mielenosoituksissa ja kulutusvalinnoissa. (Myllyniemi 2010, 23-33 ja 110).

Tapaustutkimusaineistojen (Järvensivu 2010) mukaan nuoret saattavat olla kiinnostuneita olemaan mahdollisimman monissa työpaikoissa ennen lopullista uravalintaansa. Lisäksi nuorille työpaikan valinta heijastaa yhä useammin yhteiskunnallisia arvovalintoja, eettisten näkökohtien huomioon ottamista (moraaliyhteisön käsite). Myös työtehtäviä ja työnteon aikoja halutaan päästä itse valitsemaan samoista syistä. Nämä tutkimustulokset tukevat sitoutumattomuuden arvovalintaa, joka tutkijan mukaan voi yleistyä tulevaisuudessa työvoiman niukkuuden oloissa. Tämä on puolestaan työelämän kehittämisideologiaan tähän mennessä olennaisesti kuuluneen tiimityön ja yhteisöllisyyden tavoitteen vastaista ja samalla yksilön valinnanvapautta korostavaa. Työelämän kehittämisen keskeinen tavoite on ollut nimenomaan työntekijöiden sitouttaminen, koska sen ajatellaan pitkällä aikavälillä parantavan työelämän laatua ja tuottavuutta. Lisäksi voi kysyä, onko nuorten suhtautumisessa työelämään tässä mielessä ammatillisen aseman mukaisia tai sosiaalisia eroja tai julkisella ja yksityisellä sektorilla toimivien välillä asenne-eroja. Tutkijan johtopäätös onkin, että työelämän pelisäännöt ovat muuttuneet ajan saatossa ja sisältävät ristiriitaisia virtauksia sekä eri sukupolvien välillä että sisällä. Tällaisen varianssin havaitseminen edellyttää juuri laadullista analyysia siinä, missä pelkkä makrotason määrällinen analyysi päättyy korostamaan ainakin samaan ikäpolveen kuuluvien yhdenmukaista kokemusta työelämästä.

4.2.2. Osaaminen ja innovatiivisuus työssä

Pidempien työurien ja paremman työn tuottavuuden yhtenä keskeisenä edellytyksenä on siis pidetty sitoutumista sekä omaan työhön että työorganisaatioon. Tutkimusten mukaan tärkeää olisikin turvata henkilöstön monipuoliset vaikutusmahdollisuudet näitä molempia koskeviin muutoksiin. Vaikuttaminen puolestaan edellyttäisi riittävää koulutuksella ja työssä hankittua osaamistasoa. EVA:n työelämän laatua koskevan katsauksen mukaan parantuneet osaamisen kehittämisen mahdollisuudet ja töiden organisoiminen yhä autonomisemmiksi eivät olisi kuitenkaan käytännössä johtaneet tällaisiin vaikutusmahdollisuuksiin. Samalla ihmiset arvostaisivat yhä enemmän osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksia työssään sekä työelämän arvojen yhteensopivuutta henkilökohtaisten arvostustensa ja elämäntapojensa kanssa. Tällöin vapaa-aika ja yksityiselämä voi viedä voiton työelämästä. (Alasoini 2010, 18-19).

Kuitenkin se, että Suomessa paikallisesti sovittuja, pitkälti myös työntekijälähtöisiä työaikojen joustoja on toteutettu enemmän kuin missään muussa Euroopan maassa (emt. 29), osoittaa työntekijöillä olevan vaikutusmahdollisuuksia ainakin omiin työnteon ehtoihinsa. Samoin EU:n työ- ja elinolojen tutkimussäätiön vuodesta 1995 lähtien viiden vuoden välein keräämistä työoloja koskevista aineistoista ilmenee, että lähes 80 % suomalaisista kokee voivansa vaikuttaa työmenetelmiinsä. Se on Euroopan maavertailun mukaan muiden Skandinavian maiden jälkeen korkein vastaajaosuus. Lisäksi puolet on ilmoittanut itsellään olevan koulutus- ja kehittymismahdollisuuksia työssä, naisista vähän useampi kuin miehistä. Silti myös tämän selvityksen mukaan suomalaiset olisivat tyytymättömiä työoloihinsa kolmanneksi useimmin Euroopassa. Vain Itä- ja Etelä-Euroopassa oltaisiin vielä tyytymättömämpiä. (Nätti 2010).

Jälleen päädytään kysymykseen siitä, koskevatko koulutuksella hankitun osaamisen kehittämisen, työssä oppimista edistävien uusien työn organisointimuotojen sekä työn ja yksityiselämän yhteensovittamista helpottavien työaikajousten mahdollisuus kaikilla aloilla ja ammatillisissa asemissa työskenteleviä. Kuten on aiemmin todettu, samalla, kun yleinen käsitys työtä tekevästä suomalais-

ta ja etenkin nuorista on herkästi yhdenmukaisuutta korostava, moniarvoisuuteen ja yksilöllisyyteen liittyvien arvojen on todettu olevan yhä yleisempiä.

Vuoden 2008 työolotutkimuksen mukaan itsensä kehittäminen työssä on suomalaisille tärkeämpää kuin vertikaalinen urakehitys. Kehittymismahdollisuuksia olivat tarjonneet molempien sukupuolten edustajille eniten opetusalan työ (56 %) ja hallinnollinen johtotyö (59 %). Sen sijaan esimerkiksi teollisessa työssä toimivien naisten kehittymismahdollisuuksia piti hyvinä vain vajaa viidennes ja miesten vastaavia noin kolmannes vastaajista. Samalla erityisesti suurissa organisaatioissa työskentelevistä miehistä puolet piti omia mahdollisuuksiaan työssä kehittymiseen hyvinä, kun taas koko palkansaajakunnassa näin vastasi vähän harvempi (43 %). Muodollinen koulutus näyttääkin kasautuvan voimakkaasti ylemmille toimihenkilöille ja julkisella sektorilla toimiville. Näistä molemmista vastaajajoukoista noin kolme neljänestä oli osallistunut työhön liittyvään koulutukseen viimeksi kuluneen vuoden aikana. Kaikista yksityisellä sektorilla toimivista näin oli vastannut yli puolet (54 %) sekä työntekijäammatissa toimivista puolestaan vajaa kaksi viidennestä (39 %). (Lehto – Sutela 2008, 52-54). Vastaavanlaisia tuloksia on saatu myös vuoden 2010 työolobarometrista (Ylöstalo – Jukka 2011a, 43-44 ja 2011b, 126-131), joskin yleensä koulutukseen osallistuminen oli jonkin verran vähentynyt edellisiin vuosiin verrattuna etenkin naisten kohdalla. Yksityisellä palvelusektorilla koulutukseen oli osallistunut vajaa puolet (48 %) ja teollisuudessa kaksi viidennestä työntekijöistä. Yleensä työntekijäasemassa olevista koulutukseen oli osallistunut vajaa kolmannes (30 %). Koulutautumis- ja kehittymismahdollisuuksia työssä koskeviin tuotannollisten sektoreiden välisiin ja henkilöstöryhmiä koskeviin eroihin tulisi kiinnittää huomiota entistä enemmän tulevaisuuden työ- ja koulutuspolitiikassa.

Työelämän muutosten reunaehdoja ja mahdollisuuksia oppimis- ja innovatiivisuusnäkökulmasta on selvitetty useissa viime vuosina tehdyissä monipuolisissa tutkimuksissa ja kehittämishankkeissa. Keskeiseksi tulevaisuuden työelämän haasteeksi on havaittu eläköityvien ikäluokkien mukana katoavan ammatillisen, työkokemuksen myötä kattuneen tiedon ja osaamisen siirtäminen uusille sukupolville. Sitä ei korkeakaan muodollinen koulutus voisi korvata. Lääkkeeksi on esitetty työelämän laadun sellaista parantamista, että osaamista ehditään ja kyetään siirtämään työorganisaatioissa luonnollisen sosiaalisen kanssakäymisen myötä ilman varsinaisia ulkoapäin tuotuja kehittämismalleja. Huomio kohdistuu siten henkilöstön ikääntymisen ja monimuotoistumisen kohtaamiseen esimiestyössä. Sitä koskevaa tutkimustietoa on kertynyt runsaasti, mutta se ei ole tutkijoiden mukaan vielä siirtynyt käytännön työelämään. (Sektoritutkimuksen neuvottelukunta 2009, 29-31 ja 91).

Tapaustutkimuksiin perustuva syvällisempi tieto johtaa edelleen kuitenkin monimutkaisempiin johtopäätöksiin. Esimerkiksi viime taloustaantumana on havaittu mahdollistaneen työnantajan jo aiemmin kaipaaman organisaation muuttamisen henkilöstön vähentämisineen jopa viidenneksellä. Esimerkkitapauksena on kuvattu pientä koneenrakennusalan yritystä. Tutkijan mukaan lyhytjänteinen, teknis-taloudelliseen ajatteluun perustuva toimintatapa vähentää mahdollisuutta juuri oppimisen kautta innovoimiseen. Lisäksi vanhempi työntekijäsukupolvi on voinut kokea uudenlaisen vastuunoton vuoksi merkittävää työn rasittavuuden ja kiireen pahenemista. Työelämän uudet osaamisvaatimukset ovat muuttaneet aiemmin vahvuudeksi mielletyn ammatillisen identiteetin rasitteeksi. Työnantajan kannalta tällainen toimintatapa merkitsee samalla kokeneen, pidemmälle koulutetun ja paremmin palkatun työvoiman eräänlaista alikäyttöä. Nuoremmat määräaikaiset ”trampoliinityöntekijät” eivät puolestaan enää välttämättä edes kaipaishi vakinaista työsuhdetta, eivätkä siten mieltäisi työelämän uutta sisäistä kahtiajakautumista henkilökohtaiseksi uhkaksi. (Järvensivu 2010, 62-71 ja 93-99). Tulokset kytkeytyvät aiemmin viitattuun keskusteluun työelämän koetusta mielekkyydestä. Kyse on siis viime kädessä riittävistä työvoimavaroista sekä henkilöstön osaamisen ylläpidosta ja arvostamisesta, joka osoitetaan työpaikoilla yksilötasolla.

4.2.3. Uudet työnteon organisointimuodot ja yrittäjämäisyys

Työelämän muutoksiin on vaikuttanut yhä nopeammin uuden tuotantoteknologian käyttöönotto uusine työnteon organisointimuotoineen. Työntekijöiden lisääntyneeseen autonomisuuteen ja vaikutusmahdollisuuksiin työssä liittyvä yrittäjämäinen (vs. proletaarinen) työote onkin muodostunut työhyvinvointitekijäksi, jolle työelämän sääntely, tavat sopia työnteon ehdoista ja työolot asettavat raamit. Toisaalta työelämän eräänä kielteisenä muutoksena on nähty juuri mm. tällainen ”työvoimayrittäjäisyys”. Siihen kuuluu alituinen omasta työpaikasta ja työmarkkina-asemasta kamppaileminen työnantajan rinnalla työpanoksesta tinkimättä (Siltala 2004⁹, 184).

Tilastokeskuksen työolotutkimusten mukaan, kun vuonna 1984 tietotekniikkaa käytti työssään vajaa viidennes (17 %) palkansaajista, vuonna 2008 vastaava luku oli 84 %. Naiset ovat olleet tässä miehiä aktiivisempia, joskin tietotekniikkaa käyttävien koulutusrakenteet ovat nykyään sukupuolesta riippumatta samat. Sähköpostin käyttö on vuosina 1990-2008 seitsenkertaistunut sekä matkapuhelimen käyttö naisilla yleistynyt 13-kertaiseksi ja miehillä kaksinkertaistunut. Internetiä puolestaan käyttää työssään naisista yli kolme neljännestä ja miehistä yli kaksi kolmannesta. (Lehto – Sutela 2008, 169-171). Uuden tietotekniikan käyttöönotto on Suomessa ollut siis eurooppalaisittain paitsi nopeaa, myös mahdollistanut organisaatioiden ja maantieteellisten rajojen ylittämisen ennennäkemättömällä tavalla. Talouden globalisaatioon liittynyt pelko tuotannollisen toiminnan ja tehtävien massiivisesta siirtämisestä ulkomaille ei ole kuitenkaan ainakaan tietotekniikan vuoksi vielä nopeutunut. Toteutuneen kehityksen on sen sijaan nähty periaatteessa edistävän innovaatiotoimintaa niin yksilöiden kuin yhteisöjenkin tasolla. Ongelma olisi siinä, että tätä mahdollisuutta ei ole osattu vielä käyttää systemaattisesti hyväksi. (Alasoini 2010, 15 ja 37).

Globalisaation vaikutuksia työelämään koskeva keskustelu on väistynyt vuosien 2008-2010 talous- taantuman aikana, jonka vaikutuksia työoloihin ei vielä täysin tunneta. Subjektivisia kokemuksia lyhyellä aikavälillä mittaavia työoloselvityksiä ei voi tässä suhteessa pitää riittävinä. Toisaalta, mikäli muutoksia työoloissa tai työn organisointimuodoissa ei 2000-luvulla ole juurikaan havaittu samassa määrin kuin edellisellä vuosikymmenellä, mihin perustuu oletamus tulevaisuudessa tapahtuvasta suoranaisesta murroksesta etenkin työkuultuurissa. Kulttuuristen tekijöiden - arvot, tavat ja tottumukset - tiedetään nimittäin muuttuvan aineellisia olosuhteita hitaammin; puhutaan kulttuurisesta viiveestä¹⁰.

⁹ Psykohistorioitsija Juha Siltalan teoksessa ”Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun” (2004; uudistettu painos 2007) kuvataan nimenomaan 2000-luvulla ilmeneviä työelämän haittoja. Pääteemana on yksilöiden työkuormituksen määrällinen ja laadullinen paheneminen sekä työhyvinvoinnin heikkeneminen toisen maailmansodan jälkeisten länsimaisten hyvinvointivaltioiden historiassa. Teoksen tärkeimmäksi anniksi on koitunut vilkkaan keskustelun herääminen työoloista ja niiden muutoksen suunnasta.

Työelämän tutkimuksen kannalta tieteellisempää lähestymistapaa samasta teemasta edustaa Raija Julkusen teos ”Uudet työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosesseista” (2008). Työprosessiteoria - 1970-luvun puolivälistä lähtien – on liittynyt etenkin teollisessa työssä ilmenevien alistussuhteiden ja työprosessien kontrollin analyysiin marxilaisen tradition mukaisesti. Keskustelu on sen jälkeen ulottunut koskemaan myös toimihenkilö- ja palvelutyötä (ks. Raija Julkunen: Työprosessiteorian relevanssi ja rajat 2000-luvulla. Esitelmä, Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuspäivät 14.11.2008).

¹⁰ Kulttuurisen viiveen (engl. cultural lag) käsitteen loi amerikkalainen sosiologi William Fielding Ogburn vuonna 1922. Ensisijaisesti kehitystä edistäisivät aineelliset keksinnöt, kuten työkalut, koneet, raaka-aineet, aseet ja tekniset menetelmät. Siihen sopeutuvaa kulttuuria olisi sen sijaan ihmisen sosiaalinen ja institutionaalinen elämä, kuten tavat, uskomukset, filosofiat, lait ja hallinnolliset järjestelyt. Se muuttuisi siis viiveellä aineellisen kehityksen jäljessä. (Ref. Eskola 2008.)

Työelämän kehittämisen näkökulmasta työn uusien organisointimuotojen tutkimusta onkin pidetty puutteellisena, koska tilastollisten yleistysten oheen ei ole systemaattisesti yhdistetty syvällisiä tapaustutkimuksia. Koska Suomi on kansainvälisesti eräs maailman teknologisesti kehittyneimmistä maista, monipuolisen tutkimuksen merkitys korostuu. E-työtä on pidetty myönteisenä työelämän jouston muotona, joka mahdollistaa mukautumisen kansainvälisen toimintaympäristön muutoksiin. Aiemmat tutkimukset kertovat kuitenkin ongelmista sen soveltamisessa ja lisää tutkimusta tästä aihepiiristä siis tarvittaisiin. (Sektoritutkimuksen neuvottelukunta 2009, 96-97).

Vanhastaan työelämän tutkimusten perusteella tiedetään, että esim. ICT:n käyttöönotto- ja –tavat työhyvinvointivaikutuksineen on olennaisempi tarkastelun kohde kuin mahdollisuudet käyttää uutta tuotantoteknologiaa teknisten innovaatioiden myötä sinänsä. Työhyvinvointi virtuaalisessa työssä edellyttää pitkälti samaa kuin työssä yleensä eli käyttökelpoisia työvälineitä, työntekijälähtöistä joustavuutta ja työnteon esteiden poistamista. Viimeksi mainitut voivat olla käytettävään teknologiaan liittyviä tai sosiaalisia, työn organisointia koskevia. Ns. mobiilia työtä koskevan tutkimuksen mukaan virtuaalinen työympäristö muuttuu kuormittavaksi, mikäli kommunikaation ja yhteistyön välineet eivät vastaa hyvin käyttötarkoitustaan tai toimi joustavasti ja kitkattomasti. Lisäksi jatkuva yhteistyökumppaneiden vaihtuminen, kielikysymykset ja uusien tiimien muodostaminen voivat aiheuttaa kuormitusta. Myös tässä tutkimuksessa korostettiin työelämän osapuolten tarpeisiin vastaamisessa vastavuoroisuuden merkitystä sekä työntekijöiden itsenäisen työn säätelyn ja työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen mahdollisuuden tärkeyttä. (Hyrkkänen – Vartiainen 2005, 236-241).

Uusiin työnteon muotoihin liittyy siis olennaisesti myös kysymys työaikojen joustoista. EVA:n arvo- ja asennetutkimuksen mukaan edelleen kaksi kolmannelta vastaajasta on pitänyt tärkeinä säännöllisiä työaikoja ja työn tekemistä pääasiassa työpaikalla. Kuitenkin jälleen ammatillinen asema vaikuttaa asenteisiin: johtavassa asemassa olevat ja ylemmät toimihenkilöt poikkeavat eniten valtavirrasta. Perinteistä kotona tehtävää etätyötä arvostaa puolestaan neljä kymmenestä, joskaan lähes yhtä moni ei ole pitänyt asiaa tärkeänä töiden järjestämisen kannalta. (Haavisto 2010, 46).

Tilastokeskuksen ajankäyttötutkimuksen aineistosta tehdyt analyysit osoittavat, kuinka 1900-luvun kahden viimeisen vuosikymmen aikana omaksuttiin jälkiteollisen kauden työaikasäännöstö. Tutkijat näkevät sen globalisoituvan talouden pikemminkin kuin pelkästään tietotyön yleistymisen seurauksiksi. Tässäkin tutkimuksessa kuitenkin päädytään siihen, että ”ajankäyttö ja kokemus ajasta vaihtelevat edelleen sukupuolen, asuinalueen, perhetilanteen, ammattiaseman ja elämäntyylin suhteen”. Erityisen paljon merkitystä ajankäytölle on ollut koulutuksella, ei niinkään tuloilla tai ammatilla sinänsä. Kiire ja pitkät työajat kasautuivat korkeammin koulutettujen perheille. Erityistä huomiota kiinnitettiin tutkimuksessa tietotyötä tekeviin, koska heidän työaikansa olivat vaikeimmin määriteltävissä. Näissä kotitalouksissa myös kotitöihin käytettiin eniten aikaa ja ne jaettiin sukupuolten välillä tasa-arvoisemmin. Tämä on tärkeä havainto työn ja yksityiselämän yhteensovittamiskeskustelun kannalta, koska se täsmentää muuten stereotyyppistä käsitystä kodin laiminlyömisestä kiireisen, sosiaalisesti keskiluokkaisen tietotyön vuoksi. (Nätti ym. 2005, 43-63). Onko muutoksia edellä kuvatussa tapahtunut 2000-luvulla, ei ole tutkimustiedon perusteella hahmotettavissa.

Palvelualoilla on työtehtäviä organisoitu uudelleen tuottavuuden nostamistarkoituksessa myös puhtaasti työvoiman riittävyysyistä, ilman esimerkiksi uuden teknologian aiheuttamaa painetta. Julkisen terveydenhuoltoalan ikääntyvistä työntekijöistä on tehty tapaustutkimusta tällaisessa muutostilanteessa, jossa supistuneiden resurssien lisäksi potilasaines oli entistä haasteellisempaa. Yksityiseltä sektorilta omaksutut pelisäännöt ja terminologia oli omaksuttu osaksi hoitotyön arkea. Puhuttiin tulosyksiköistä sekä laatu järjestelmästä ja –johtamisesta, joita työntekijät pitivät byrokratian korvikkeena ja uudenlaisena ohjailun välineenä. Työaika olisi mieluummin käytetty itse hoitotyönte-

koon ja taloudelliseksi koettu ajattelu rasitti henkilöstöä ammattirajoista riippumatta. Työelämän joustot, jotka muuten ovat edustaneet myönteiseksi koettu kehityssuuntaa sekä työnantaja- että työntekijäpuolella, nähtiin tässä tapauksessa kuormitusta lisäävinä. Syynä oli tutkijan mukaan koulutuksessa ja perinteisessä työn organisoinnissa opittujen työnteon muotojen ja työaikojen hyvin nopea epätyypillistyminen. Ammatillista identiteettiä heikensi tehtäväkuvien liiallinen samankaltaistuminen ja vanhojen rajojen ylittyminen. Korkeammin koulutetut sairaanhoitajat arvostivat ylempien toimihenkilöiden tapaan kehittämis- ja vaikutusmahdollisuuksia sekä työn autonomian ja vastuun tasapainoa. He pitivät lisäksi edelleen muodollista koulutusta ja suoritettua tutkintoa työtehtävien vaativuuden kriteerinä. Alempitasoisen koulutuksen saaneet hoitoalan työntekijät puolestaan halusivat vanhojen työjärjestelyjen, toimintatapojen ja tehtäväkuvien säilyvän. Ammattiryhmien välisiä konflikteja syntyi sellaisissa tilanteissa, joissa edellytettiin yhteistä näkemystä työn ”arvoista, normeista ja perusolettamuksista”. Yhteistä kaikille oli kuitenkin vaatimus työntekijöiden arvostamisesta ja tasapuolisesta kohtelusta sekä vaikutusmahdollisuuksista työtä koskevissa muutoksissa. (Ruoholinna 2010, 45-48).

Työorganisaatioiden sisäisiä valtapelejä on kyllä tutkittu muutenkin, mutta niiden merkitystä työelämän laadulle ja tuottavuudelle ei ole systemaattisesti pohdittu. Työelämän ”pelikentillä” huomio on kohdistunut pääasiassa paikallisten työelämän suhteiden ts. työnantajien ja työntekijöiden keskinäisten voimasuhteiden analysoimiseen erilaisissa muutostilanteissa (Järvensivu 2010). Tutkijan mukaan tuotannon rationalisointitoimet, joita vauhditetaan ulkopuolelta tilatulla kehittämistoiminnalla, voivat myös heikentää motivaatiota vapaaehtoisen ylimääräisen työn tekemiseen ja toiminnan kehittämiseen. Yrittäjämäisen työotteen vastakohtana alkaisikin esiintyä virallisiin sääntöihin rajoittumista, mihin ei kuuluisi luovuus ja vapaaehtoinen joustaminen työnantajan hyväksi. Lääkkeeksi on tarjottu oppivaa organisaatiota yhteisen työpaikkamoraalin synnyttäjänä. Tällöin ollaan työelämän kehittämiskeskustelun ytimessä.

Kun elinkeinorakenteen muutoksen myötä tehdastyölle ominaiset työprosessit ovat katoamassa tai muuttuvat täysin toisenlaisiksi, täytyy myös työelämän tutkimus- ja kehittämistoiminnassa omaksua uudenlaisia käsitteitä ja työn organisoinnin tarkastelun malleja. Virallisten organisatoristen käytäntöjen ohella olisi osattava tutkia myös epävirallisia sekä näiden kahden muodostamaa kokonaisuutta ja sen alituista muutosta vuorovaikutuksessa organisaation ulkopuolelle. Tämä puolestaan edellyttää merkittävässä määrin myös laadullista tutkimusta. Työnteon luonteen yleisen muutossuunnan on sanottu olevan sellainen, että näkyvää tulosta työstä ei välttämättä enää syntyisikään ja samaa työtä toistettaisiin yhä uudelleen tarpeen mukaan. Kun tähän lisätään vastuullisuuden vaatimus, ollaan tutkijan mukaan hyvin lähellä naisten vanhastaan tekemää, näkymätöntä kotityötä. Sellaiseen olisivat puolestaan nuoret ja naiset ikääntyneitä ja miehiä lähtökohtaisesti tottuneempia, mutta myös alttiita kuormittumaan liikaa. (Emt. 58-60 ja 116-123).

4.3. Tavoitteiden toteutumisesta

4.3.1. Työurien pidentäminen: nuoret

Työurien pidentämistavoite kytkeytyy huoleen tulevaisuuden työvoiman riittävydestä Suomessa ja sen kaltaisissa, ikääntyvän väestön ja niukan maahanmuuton maissa. Keskustelu ja toimenpiteet ovat keskittyneet yleisen eläkeiän nostamiseen ja vapaaehtoisuuteen perustuvaan työuran jatkamiseen virallisen eläkeiän jälkeen. Vähemmän on analysoitu työuran pidentämismahdollisuuksia alkupäästä. Huolta on toki kannettu aiheellisesti nuorten yhteiskunnasta ja työelämästä syrjäytymisestä tuottaen myös asiaa koskevaa tietopohjaa toimenpiteiden tueksi (esim. Myrskylä 2011). Muuten on keskitytty opiskeluaikojen pituuteen ja opiskelunaikaiseen työssäkäyntiin, jota parhaillaan selvitetään edelleen (Aho 2010 ja Vanttaja 2010). Analyysi on kuitenkin vielä kesken ja riittävää tietopohjaa puuttuu.

Pohdittaessa työelämän laatua yleisemmin, on väitetty, että nuorten yleisen koulutustason ollessa selvästi korkeampi kuin aiemmillä ikäpolvilla, he olisivat myös aiempaa vaativampia sekä työelämän että yksityiselämän areenoilla. Puhutaan Y-sukupolvesta – vuosien 1982-1995 välillä syntyneet – jotka tulevat massiivisemmin työelämään vuosien 2005-2020 välisenä aikana. Heidän osuutensa työllisistä oli vuonna 2010 noin viidennes ja kymmenen vuoden kuluttua tästä jopa 45 %. (Alasoini 2010, 25-26). EVA:n katsauksessa heidän oletetaan olevan selvästi aiemmista ikäryhmistä poikkeavia (työelämä) käyttäytymisessään. He eläisivät pidennettyä lapsuutta, mihin kuuluu tietynlainen vastuuttomuus. Kun tähän yhdistyy nuorten lähipiiristä opittuja huonoja työelämäkokemuksia esimerkiksi esimiestyön laadusta, työuran pidentyminen alkupäästään ei näyttäisi kovin todennäköiseltä. Myös nuorten arvomaailmassa hyvien ansioiden ja asemien vähättely sekä itsensä toteuttamisen ensisijaisuus lisäisi todennäköisyyttä perinteisestä työelämästä pakenemiseen. Tähän liittyisi vielä nuorten tottuminen toimimaan ympäri vuorokauden auki olevissa virtuaaliverkostoissa. (Emt. 36 ja 41-42).

Nuorten työtä ja työntekoa koskeviin asenteisiin liittyy monenlaisia uskomuksia, jotka vaikuttavat työnantajiin, päättäjiin ja jopa nuoriin itseensä ja heidän käyttäytymiseensä. Pyrkivätkö nuoret – ja minkälaiset nuoret – työelämään innostuneesti vai pelokkaasti on kuitenkin vielä selvittämätön asia. Ns. Y-sukupolven kohdalla voi todellakin olla kyse tietyn ikäkohortin ominaisuuksista, joihin kuitenkin koulutukselliset, sosiaaliset ja ammatilliset erot vaikuttavat. Esimerkiksi maaseudulla asuviin, työntekijäammateissa toimiviin, työttömiin tai muuten syrjäytyneisiin (kuten maahanmuuttajat) nuoriin visiot homogeenisesta, aiempiin ikäryhmiin verrattuna elitistisen elämäntavan omaksumineen Y-sukupolvesta eivät välttämättä kuitenkaan sovellu.

Muodollista koulutusta on nuorten kohdalla pidetty yhteiskuntaan integroitumisen edellytyksenä, mutta liian pitkään jatkuvana työelämään siirtymistä hidastavana eli haitallisena. Sen sijaan aikuisten työllisten koulutus on mielletty yhteiskunnassa ammatillista asemaa kohentavana ja uralla etenemistä pääsääntöisesti edistävänä. (Järvensivu 2010, 146). Nuorten opiskelunaikaista työssäkäyntiä ja siihen yhteydessä olevia tekijöitä on tutkittu jonkin verran. Esimerkiksi 2000-luvun alussa tehdyssä koululaisten työssäkäyntiä koskevassa tutkimuksessa (Kouvonen 2002) osoitettiin, että runsas työssäkäynti koulunkäynnin ohessa oli yhteydessä varhaiseen aikuismaiseen käyttäytymiseen sekä hyvässä että pahassa. Se saattoi tukea muilla elämänalueilla selviytymistä, mutta joidenkin kohdalla olla kytköksissä erilaiseen häiriökäyttäytymiseen. Alaikäisten työssäkäynti ei kuitenkaan ollut kovin laajaa, joskin se oli määrällisesti nuoren sosiaalisesta asemasta riippuvaa ja laadullisesti sukupuoleen sidottua. Tutkimuksesta kävi ilmi myös nuorten elämäntapa- ja työorientaation merkittävää vaihtelua.

Opiskelijoiden työssäkäyntiä tutkitaan parhaillaan työuraviitekehystä. Tähän saakka saatujen tulosten mukaan 2000-luvun ensimmäisen vuosikymmenen puolivälin jälkeen keskimäärin 63 % yliopisto-opiskelijoista, 58 % ammattikorkeakoulua käyvistä, 42 % toisen asteen ammatillista tutkintoa suorittavista, 22 % lukiolaisista ja peruskoulun ylimpien luokkien oppilaistakin lähes kymmenesosa oli työssä myös opiskelulukukausien aikana. Määrä on ollut suurempi, kuin kaikkien työttömien yhteensä. Lisäksi opiskelijoiden on havaittu olevan monilla aloilla ja ammateissa yllättävän suuri osa työvoimasta: myyjistä yli neljännes, useissa muissa palvelualan ammateissa viidenes sekä kaikista asiantuntijatyötä tekevästä yli kymmenesosa. Työn etsintä ja piilotyöttömyys ovat olleet opiskelijoiden keskuudessa niin ikään melko yleisiä. Toinen havainto on, että opiskelijoiden työtehtävistä valtaosa on muita kuin kaikkein vaatimattomimpia rutiinitöitä. Työssä olevista yliopisto-opiskelijoista peräti 65 %, ammattikorkeakoulussa opiskelevista 40 % ja toisen asteen ammattitutkintoa suorittavistakin 25 % oli johto- tai asiantuntijatehtävissä. (Aho 2010, 72-73). Työn vastaavuutta oman koulutusalan kanssa ei ole kuitenkaan selvitetty tässä yhteydessä. On myös huomioitava, että tutkimuksessa käytetyt Tilastokeskuksen työvoimatutkimusaineistot oli kerätty taloudellisen korkeasuhdanteen aikana. Joka tapauksessa esimerkiksi väite siitä, että johtavat asemat tai vastuun ottaminen muista työelämässä eivät kiinnostaisi nuoria (esim. Alasoini 2010, 26) ei tämän tutkimuksen valossa pidä paikkaansa.

Aiempien tässä viitattujen tutkimusten perusteella nuorten opiskelunaikainen työssäkäynti ei sinällään hidasta opintoja, mikäli töitä ei tehdä kokopäivätoimisesti. Opintojen pitkittyminen on sen sijaan monen tekijän summa. Tällaisia ovat ihmissuhteet, terveydentila, asumiseen liittyvät ongelmat, liian raskaat tutkintovaatimukset, kurssi- ja tenttikirjojen vähäinen määrä, opintojen suunnittelutaitojen ja opinto-ohjauksen puute, kannustamaton ilmapiiri ja lukuvuoden lyhyys. Koulutuspoliittisia uudistuksia, joilla opintoaikoja voitaisiin lyhentää, on puolestaan hidastanut niiden kalleus. Kannusteiden on kuitenkin nähty olevan pakotteita tehokkaampia. Opiskelijat itse toivoisivat huomiota kiinnitettävän enemmän koko opintotukijärjestelmän kehittämistarpeisiin (Vantaja 2010, 84-111). Nuorten työtä ja opiskelua koskevassa keskustelussa huomiota kiinnitetään siis kyllä nuoriin itseensä, mutta sitä ei juurikaan kytketä järjestelmätason ongelmiin ja niiden ratkaisumalleihin.

Mikäli nuorten halutaan siirtyvän pysyvämmiin työelämään nykyistä varhaisemmin, olisi huomiota kiinnitettävä myös heidän työoloihinsa. 2000-luvun ensimmäisen vuosikymmenen puoliväliin mennessä tehdyt työoloselvitykset eivät tee kovin runsaasti johtopäätöksiä nuorten työoloista tai ota kantaa niiden kehittämistarpeisiin¹¹. Kuitenkin niiden mukaan esimerkiksi työperäiset rasitustekijät näyttivät olevan nuorilla yllättävän tavallisia, mistä huolimatta nuoret ovat uskoneet jaksavansa työssä edelleen hyvin. Myös työelämään kiinnittymistä edistäviä laadullisia tekijöitä on heidän kohdallaan yleensä vielä vähän. Etenkin Tilastokeskuksen työolotutkimus (2004) on tulkinnut nuorten työolojen olevan jossain määrin huonommat kuin iäkkäämpien. Lisäksi eri selvitysten mukaan nuoret ovat kokeneet voivansa vaikuttaa työpaikalla omien työtehtävien sisältöön jonkin verran vähemmän kuin esimerkiksi työtapaan ja -välineisiin. Samoin urakehitysmahdollisuudet ja työpaikkakoulutukseen osallistuminen on ollut korkeintaan tyydyttävällä tasolla. Monet olisivat omasta mielestään myös pystyneet tarvittaessa suoriutumaan vaativammistakin työtehtävistä, mikä osoittaa nuorilla teetetävän tarpeettoman helppoja työtehtäviä.

¹¹ Ref. Järvinen 2007

On myös huomattava, että vaikka nuorten oma arvio monista asioista heijastaa optimismia, etenkin 15-18-vuotiaiden on ollut tutkijoiden mukaan vaikeaa ymmärtää kaikkia tutkimuksissa käytettyjä käsitteitä, kuten toimiala, ammatti, tulot ja menot sekä työkyky (esim. Työterveyslaitoksen Nuoret ja työ -barometri 2003). Heidän osaltaan pitäisikin soveltaa jotain muunlaista tutkimusmenetelmää ja lähestymistapaa. Myös tilastokeskuksen aikuisväestön tietoihin soveltaman ammattiluokituksen havaittiin olevan epäpätevä nuorten tekemiin töihin sovellettavaksi.

Toisaalta ISSP 2005 –aineiston¹² raportissa (Melin ym. 2007) on tuotu esiin pääosin myönteisiä seikkoja nuorten työoloista. Esimerkiksi työpaikkojen sosiaaliset suhteet sekä vuorovaikutus ja keskinäinen tuki henkilöstöryhmien sisällä ja välillä näyttivät nuorten antamien vastausten valossa olevan hyvällä tolalla. Tiimimäiset työjärjestelyt olivat olleet todennäköisesti omiaan parantamaan sosiaalisia suhteita työssä. Kyse voi olla myös nuorten lähtökohtaisesti erilaisesta asenteesta työhön tultaessa tai siitä, että he työskentelevät työpaikoilla, joissa käytetään yleensä runsaasti nuorta työvoimaa (yksityiset palvelualat).

Johtopäätöksenä on todettava, että työolotutkimus, Nuoret ja työ –barometri ja ISSP 2005 –aineisto yhdessä kertovat fyysisen kuormituksen, siihen kytkeytyvien erilaisten haittojen ja oireiden sekä työstä johtuvan tarmottomuuden tai uupumuksen olevan yllättävän yleisiä nuorilla, alle 25- tai alle 30-vuotiailla työntekijöillä. Näin on luonnollisesti paitsi työntekijäammateissa, joissa fyysisiä raskautustekijöitä on kaikilla, myös yleisemmin siitäkin huolimatta, että fyysisesti vain vähän kuormittavaa tietotyötä tekee työllisistä yhä useampi. Tulos liittyy pitkälti niiden töiden luonteeseen, jotka ovat vanhastaan nuorten saavutettavissa ja joita ikääntyneemmät eivät yhtä mielellään ota vastaan tai halua tehdä. Näin on etenkin taloudellisen noususuhdanteen aikana. Työurien pidentämisen tavoitetta ajatellen nuorten työoloissa näyttää siis olevan edelleen tutkimisen ja kehittämisen varaa, jotta nuorten optimismi ja elämänarvot eivät muuttuisi työ- ja hyvinvointiyhteiskunnan kannalta nykyistä negatiivisempaan suuntaan.

4.3.2. Työn tuottavuus ja työhyvinvointi

Työn tuottavuuden ja työhyvinvoinnin välinen syy-seuraussuhde on jäänyt tutkimusten perusteella epäselväksi tai se on osoittautunut hyvin monimutkaiseksi. Moni muu tekijä vaikuttaa samanaikaisesti jompaankumpaan tai molempiin, mitä tutkijat kutsuvat ”mustaksi laatikoksi”. Myös käsitteet, jotka ovat sisällöllisesti hyvin lähellä näitä molempia, ovat vaihdelleet ajan ja tieteenalojen mukaan muodostaen sekavalta vaikuttavan kokonaisuuden (”tuottavuus”, ”tuloksellisuus”, ”kannattavuus”, ”suorituskyky”, ”laatu”, ”hyvinvointi”, ”työssä jaksaminen”). Julkisin varoin tuetussa työelämän kehittämistoiminnassa perusolettamuksena on ollut, että hyvinvoiva työntekijä on tuottava ja hyvinvointi syntyy oikein järjestetystä työstä, jonka sisältöön työntekijällä on vaikutusmahdollisuuksia ja jonka tekemisestä palkitaan oikeudenmukaisesti. Näihin vaikutettaisiin puolestaan paikallisilla johtamiskäytännöillä ja tuotannon organisointitavoilla; tutkimuskirjallisuudessa puhutaan tuloshakuisista henkilöstökäytännöistä (esim. Vanhala – Kotila 2006; von Bonsdorff ym. 2009, 12-19). Vuoden 2008 työolotutkimuksen (Lehto – Sutela 2008, 47) mukaan työn organisoimisen muutoksiin liittykin työpaikoilla yhä enemmän työn tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen perustuvaa arviointia (64 %).

Työn tuottavuus kasvoi 1990-luvun laman jälkeen hidastuen kuitenkin 2000-luvulla. Samalla yleinen elintaso ja väestön ikääntymisestä huolimatta myös terveydentilaodotukset ovat kohentuneet, mistä on seurannut 55-64-vuotiaiden työssä jatkamisen edellytysten olennaista paranemista. Siten myös väite työelämän huonontumisesta 1980-luvulta lähtien (esim. Siltala 2004), jonka mukaan työn tuottavuutta ei voisi enää parantaa ja työhyvinvointi olisi syöksykierteessä, on herättänyt kritiikkiä (esim. Alasoini 2010, 16-17). Erityisesti johtamiseen ja työn organisoimiseen kohdistuvan työelämän kehittämisen ydintavoite on ollut työelämän tuottavuuden/tuloksellisuuden ja laadun/työhyvinvoinnin samanaikainen parantaminen. Samalla voi kuitenkin kysyä, olisiko hidastuva työn tuottavuuden kasvu¹³ omiaan pidemmällä aikavälillä heikentämään myös työelämän laatua.

¹² International Social Survey Programme –tutkimusohjelma

¹³ Erään analyysin mukaan Suomen kansantalouden kehityksessä vuosina 1980–2007 työn tuottavuuden kasvuvauhti on hidastunut kolmesta kahteen prosenttiin. Se johtuu työn tuottavuuden kasvusta aiempaa hitaammin toimialoilla yhteensä sekä rakennemuutoksen vaikutuksen heikentymisestä. Työn tuottavuus voi kasvaa koko kansantaloudessa nope-

Kun taas ikääntyvät, yli 55-vuotiaat työntekijät näyttävät jaksavan työssä yhä paremmin, onko se puolestaan liittynyt jotenkin työn tuottavuuden kasvun viimeaikaiseen hidastumiseen?

Työn tuottavuuden ja laadun arvioinnin on todettu vaihdelleen eri tutkimuksissa näiden käsitteiden operationalisoinnista riippuen, mistä on seurannut hyvin erilaisia mittaustapoja erilaisine tuloksineen. Toisin sanoen eri tieteenalojen erilaiset viitekehykset ja menetelmät saavat aikaan toisistaan poikkeavia tuloksia samasta ilmiöstä. Taloustieteilijät ovat tähdentäneet tuotantoteknologian merkitystä yritystason tuottavuuden kasvulle. Yhteiskuntatieteilijät ja käyttäytymistieteilijät ovat puolestaan tuoneet keskusteluun työn organisoinnin ja laajemmin organisaatioinnovaatioiden käsitteen. Organisaatioinnovaatioilla tarkoitetaan yritysten liiketoiminta- ja työskentelyprosessien, henkilöstöjohtamisen, organisaatorakenteiden ja kannustinjärjestelmien uudistuksia. Yleisiä edellytyksiä tehokkaalle ja vaikuttavalle työelämän tuottavuuden ja laadun kehittämiseksi ovat tutkimusten mukaan aitojen tarpeiden ja muutosprosessien yhteensovittaminen sekä eri käytänteisiin samanaikaisesti kohdistuvat, laajat muutokset. Toinen ongelma tuottavuuden ja laadun pätevässä tutkimuksessa on ollut tutkittavien yritysten erilaisuus ja erilainen tilanne toimintaympäristössään. (Mäenniemi 2008, 9 ja 16-19). Työelämässä ilmenevien erojen ja vaihtelun tunnistaminen ja analysoiminen on siis tärkeää myös työelämän kehittämistoimien vaikuttavuudelle. Siihen onkin toistaiseksi törmännyt onnistuneiden kehittämistulosten levittäminen ja toistaminen, toisin sanoen työelämäinnovaatioiden syntyminen.

Kuten aiemmin on todettu, työelämän tai työn tuottavuuden¹⁴ ja laadun tai eräänä laatuun vaikuttavana tekijänä työhyvinvoinnin väliset vuorovaikutussuhteet ovat monimutkaiset. Tuottavuuteen työelämässä vaikuttaa siis työntekijöiden sitoutuminen, jota edistetään monilla työelämän laatutekijöillä. Niitä ovat työyhteisön ilmapiiri ja työhyvinvointi, esimieheltä saatu tuki, koettu yhdenvertaisuus, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja organisaation muutoksiin, kehittymismahdollisuudet, vuorovaikutus työssä sekä oikeudenmukaiseksi koettu palkitseminen. Toisin sanoen näihin kohdistettujen kehittämistoimien voi nähdä parantavan tuottavuutta jollain aikavälillä. Innovatiivisuus työelämässä puolestaan edellyttää monenlaista osaamista, jonka keskimääräisen tason oletetaan nousevan eläköitymisen myötä, kun entistä paremmilla oppimisvalmiuksilla varustetut ikäryhmät tulevat työelämään. Työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksillakin olisi merkitystä tuottavuuden kannalta vain, jos osaamista hyödynnetään työelämässä oikein ja riittävästi. Etenkin organisaatioiden muutostilanteet ovat tässä suhteessa kriittisiä. (Emt. 21-25).

Myös selvitetessä yritysten menestymisen eli kilpailukyvyn ja henkilöstön työkyvyn välistä yhteyttä¹⁵ laajoilla toimialakohtaisilla (metalliteollisuus ja vähittäiskauppa) tutkimusaineistoilla, havaittiin riippuvuus työntekijöiden henkisten voimavarojen ja organisaatioon sitoutumisen sekä työyhteisön suoritus- ja kilpailukyvyn välillä. Luottamuksella työpaikan pysyvyyteen oli puolestaan yhteys yksilön henkisiin voimavaroihin eli työssä jaksamiseen. (Vanhala 2009, 35-39). Toisaalta taloustieteellisellä analyysillä samoista aineistoista päädyttiin siihen, että menestyviin työpaikkoihin paitsi rekrytoidaan enemmän henkilöstöä kuin huonosti menestyviin, niihin myös valikoituu laa-

ammin kuin mikä toimialojen yhteenlaskettu kontribuutio on työvoiman siirtyessä matalan tuottavuuden toimialoilta korkean tuottavuuden aloille. Suomessa näin tapahtui sekä 1980- että 1990-luvulla. Viime vuosina rakennemuutos on kuitenkin hidastanut työn tuottavuuden kasvua, kun työtä on siirtynyt korkean tuottavuuden aloilta matalan tuottavuuden aloille. (Pohjola 2009, 256.)

¹⁴ Tässä yhteydessä käsitteillä tarkoitetaan samaa asiaa, kuten yhteiskuntatieteellisessä tutkimuskirjallisuudessaakin.

¹⁵ Työyhteisöön ja organisaatioon kohdistuvan työkyvyn edistämisen liiketaloudellisten vaikutusten tutkimuksista 2000-luvulla on julkaistu laaja katsausartikkeli (Ervasti – Elo 2006). Se kuuluu psykologian alaan ja päättyy odotetusti suosittamaan sellaisia interventiostrategioita ja teoreettisia malleja, joissa työntekijän hyvinvointi ja hyvät työolot ovat edellytys kestäväälle tuottavuuskehitykselle ja työn laadulle.

dukkaampaa työvoimaa. Se olisi puolestaan myös työkykyisempää ja siten paremmin palkattua - puhutaankin ns. valikoitumisharhasta tutkimuksessa. (Mäki-Fränti 2009, 47). Tällainen tulos on otettava huomioon työelämän kehittämistoimia arvioitaessa: liian nopeita tuloksia lähtökohdiltaan heikoissa kohteissa ei pitäisi odottaakaan. Saman tutkimuksen yhteydessä käytiin keskustelua tuottavuuden ja tuloksellisuuden mittaamisesta ja tulosten vertailukelpoisuudesta eri toimialojen ja organisaatioiden välillä. Niistä saadut tiedot voivat olla objektiivisia, liikevaihtoa ja käyttökatetta osoittavia tai subjektiivisia, johdon arvioon perustuvia ja tuloksellisuutta koskevia. Viimeksi mainittuja käytetään usein julkisen sektorin tai PK-yritysten tutkimisessa, jolloin niitä on pidetty yhtä pätevänä kuin objektiivisiakin mittareita. (von Bonsdorff ym. 2009, 59).

5. TYÖELÄMÄN TUTKIMUKSESTA VAIKUTTAVAAN KEHITTÄMISEEN?

5.1. Riittäviin työvoimavaroihin

Tässä raportissa on keskitytty työurien pidentämiseen riittävien työvoimavarojen edellytyksenä, kun taas työvoiman liikkuvuus- ja kohtaantoasiat kuuluvat vanhastaan työvoimapolitiittisen analyysin kohteisiin. Työurien pidentämisestä puhuttaessa viitataan usein makrotason kehitysnäkymiin sekä keskiarvoihin eläköitymisessä ja työkyvyn muutoksissa näihin vaikuttavine tekijöineen. On kuitenkin huomattava, että esimerkiksi suurten ikäluokkien edustajatkään eivät muodosta sosioekonomisesti hyvinvoivien ja terveiden yhtenäistä joukkoa, jolla olisi mahdollisuus vaatia korkealaatuisia, uusia hyvinvointipalveluita. Joukossa on suuria koulutus- ja työkykyeroja sekä merkittävää ammatillisen aseman ja työolojen vaihtelua. Tasa-arvoisuuteen tähtäävällä koulutuspolitiikalla on viime vuosikymmeninä kuitenkin mahdollistettu sosiaalinen nousu eri koulutustasoilla ja ammattialoilla.

Yhtenä syynä suomalaisissa havaittuun turvallisuushakuisuuteen, jota ilmentää myös halu jäädä säädettyssä määrääjassa eläkkeelle, on todennäköisesti nopea siirtyminen maatalousvaltaisesta tuotannosta ja yhteiskunnasta lyhyen teollisuusvaltaisen vaiheen jälkeen palveluyhteiskuntaan. Ulkoisen järjestyksen ja edelleen pitkälti perinteisen johtajuuden arvostaminen liittyyneen niin ikään tähän. Arvoja ja uskomuksia siirretään kasvatuksessa sukupolvelta toiselle myös tiedostamatta, eivätkä ne siten muutu nopeasti toimintaympäristön vaatimusten mukaisesti. Lisäksi suomalaisia on pidetty pikemminkin yksintyöskentelijöinä kuin tiimityöhön mieltyneinä, ellei oteta lukuun maatalousvaltaiseen yhteiskuntaan kuuluvaa, tietyillä kulttuurialueilla tehtyä hyvin organisoitua talkootyötä.

Juuri innovaatioilla kilpailevien organisaatioiden on todettu tarvitsevan yhteistä ymmärrystä ja tiimien harjoittamaa omien kehitysmahdollisuuksien jatkuvaa kriittistä arviointia. Tällainen valmius sekä oman että työyhteisön toiminnan jatkuvaan kehittämiseen voi olla samalla kovin kuluttavaa ja vastineeksi osallistumiselle halutaankin työelämän joustavan. Tämä on koskenut siis useimmiten työaikoja, myös elinikäistä työaika. (Alasoini 2010, 45-47; Hakanen 2009, 39-42). Kun työn tuottamaa lisäarvoa ei ehkä enää kannattaisikaan mitata siihen käytetyllä ajalla, lienevät työuralla ja työyhteisöissä saavutetut tulokset tärkeämpiä kuin elinikäisen työuran pituus sinänsä. Tällaisen muutossuunnan edellytyksenä olisi tulevaisuudessa tarvittavien työyhteisötaitojen sisällyttäminen jo ammatilliseen tai muuhun muodolliseen koulutukseen. Myös työelämän palkitsemisjärjestelmiä tulisi kehittää voimakkaasti näiden mukaisesti.

5.2. Parempaan tuottavuuteen innovatiivisuuden avulla

Työelämän kehittämisen eräänä peruslähtökohtana on, että tuottavuutta nostetaan teknisten innovaatioiden käyttöönoton rinnalla työelämän sosiaalisilla innovaatioilla, jolloin huomio kiinnittyy työyhteisön ominaisuuksiin. Innovaatiot edellyttävät korkeaa, laajasti työelämässä hyödynnettyä osaa-

mista niin yksilöiltä kuin yhteisöiltä. Suomalaisten työllisyyden ylläpitäjäksi tulevaisuudessa on ennustettu juuri osaamisen merkityksen tunnustamista käytännön työelämässä sekä sen edellyttämää sitouttamista ja työntekijöiden sosiaalista vuorovaikutusta. Esimerkkinä on esitetty asiakaslähteisyyttä vaativat palvelutehtävät, kuten hoitoalan tehtävät. (Alasoini 2010, 27-28).

Palveluiden tai palvelutyön tuottavuutta ei ole kuitenkaan helppoa mitata, joten sen korkeatuottoisuudesta voi esittää vain olettamuksia. Tuottavuutta on tähän mennessä parannettu myös henkilöstöä vähentämällä olettaen, että jäljelle jäävä henkilöstö on tulevaisuudessa yhä osaavampaa ja siten tuottavampaa. Lisäksi kaikki palvelutyökään ei edellytä edellä todetun kaltaisia ominaisuuksia ja siihen rekrytoidaan myös alalle aiemmin kouluttamatonta työvoimaa tai maahanmuuttajia tilapäistyövoimaksi, joka on vaihdettavissa helposti uuteen. Toisaalta kehittyneessä teollisuudessaakin tehtävä työ on edellyttänyt itsenäistä ongelmanratkaisua, hiljaista tietoa, yhteisöllisyyttä ja kokonaisvaltaista sitoutumista. Silti tällaista tuotantoa on lakkautettu tai siirretty muihin maihin, joskin vähemmän, kuin alun perin pelättiin.

Innovatiivisuutta edellyttävää ”hybridiosaamista” on kuvattu mm. kyvyksi havainnoida ja yhdistää toisistaan erillään olevia asioita uudella tavalla, eikä se vaatisi välttämättä alan ammatillista koulutusta. Työn johtamisen tulisi samalla olla ongelmanratkaisuun rohkaisevaa. (Emt. 40-41). Hyvä yleissivistävä koulutus voi antaa pohjan tällaiseen ajatteluun ja toimintaan, joskaan sitä ei nykytyöelämässäkään kaikilla ole. Toisaalta ongelman ratkaisua voi edellyttää mikä tahansa työ oikein organisoituna ja mikäli sen johtaminen on valtuuttavaa. Puhutaan myös alaistaitojen tärkeydestä tulevaisuuden työelämässä, mikä tarkoittaa yhteistyökykyä kaikkien työelämän osapuolten kanssa, vapaaehtoista kehittämismyönteisyyttä sekä vastuullista resurssien käyttöä (ks. myös Hakanen 2009, 41).

Edellä kuvattu voi kuitenkin vaatia sukupolvenvaihdon (vrt. keskustelu Y-sukupolvesta) ja edellytykset siihen luodaan jo koulumaailmassa. Samalla etenkin oikeanlaisella valmentavalla johtamisella voi myös vaikuttaa työtä tekevien asenteisiin ja käyttäytymiseen muiden edellytysten täytyessä. Niitä puolestaan ovat tutkimusten mukaan tehtävien edellyttämä tuotantoteknologia, töiden taroituksenmukainen organisointi, riittävä muodollinen osaaminen, henkilöstön hyvät vaikutusmahdollisuudet ainakin omaan työhönsä sekä osallistumismahdollisuudet erilaisissa työelämän muutostilanteissa.

5.3. Laadukkaaseen työelämään ja hyvinvointiin

On huomattava, että edellä kuvatun kaltainen työelämän kehittämisihanne on pitkälti peräisin käyttäytymistieteellisistä lähtökohdista. Sen toteuttamisen haasteista voi päätellä jotain työelämää koskevan tutkimuskirjallisuuden ja käytännön kokemusten perusteella. Esimerkiksi ns. demokraattinen dialogi¹⁶ on ollut tähän saakka työelämässä vaikeasti toteutettavissa. Työelämässä keskustelukulttuuri on ollut lähtökohtaisesti pikemminkin yksimielisyyttä korostavaa ja erimielisyyksiin on rea-

¹⁶ Demokraattisen dialogin määritelmä:

”Kaikki työyhteisön jäsenet ovat tasavertaisia, aktiivisia osallistujia, joilla on oikeus ja velvollisuus ilmaista ääneen eriävät mielipiteensä. Jokainen työntekijä on oman työnsä asiantuntija ja näkee asiat omasta työtoiminnastaan käsin. Kenenkään mielipide ei ole ylitse muiden. Asioilla on erilaisia puolia, joten myös mielipiteiden perustelut ovat erilaisia. Kun kaikki ilmaisevat mielipiteensä (olivatpa mitä mieltä tahansa), on keskustelu avointa, toisten mielipiteitä kuulevaa ja kunnioittavaa. Näin voidaan oppia ymmärtämään, sietämään ja arvostamaan erilaisuutta. Erilaisuuden sietäminen ja arvostaminen vahvistaa yhteistoimintaa. Kun ratkaisuja ja päätöksiä tehdään, kaikilla on tiedossa, että asialla on myös muita varten otettavia puolia ja näkökulmia. Oli päätös mikä tahansa, eriävät mielipiteet ovat arvokkaita ja auttavat ymmärtämään asioiden moninaisuutta.” Tutkimusjohtaja Björn Gustavsen/ Arbeidsforskningsinstituttet, Norja (1992)

goitu lakoilla¹⁷. Samalla kasvotusten keskustelu on ollut päivittäisjohtamisessa ainoa vaihtoehto monissa työntekijäammateissa toimivien kohdalla, koska kaikki eivät tee työtä tietoteknisin välinein. Niiden avulla verkostoituminen sitä edellyttävine johtamismalleineen ei siis koske kaikkia työtä tekeviä todennäköisesti tulevaisuudessakaan. Lisäksi ihmiset ovat olleet aina kulttuurista ja sen määrittämisestä käyttäytymismalleista riippuen valmiita myös toiminnan kehittämiseen ilman, että se olisi varsinaisesti 2010-luvun ilmiö ja vain länsimaisissa yhteiskunnissa (esim. alkutuotanto ja manufaktuuri tuotanto, jotka ovat edellyttäneet luovuutta ja uutuuksien omaksumiskykyä).

Myös henkilöstöresurssien johtamista käsittelevässä kirjallisuudessa (ks. esim. Sädevirta 2004) esitettyjen ideoiden mukaan tärkeää työelämässä on työntekijän autonominen toimintamahdollisuus, vaikutusmahdollisuudet muutostilanteissa ainakin omaan työhön sekä aineeton palkitseminen ja kehittyneet palkitsemisjärjestelmät. Tällaista ajattelua myötäillen on visioitu uudenlaisen innovaatioajattelun ja siihen liittyvän uudenlaisen työhyvinvointiajattelun levittämistä tai jopa tuotteistamista. Siihen kuuluisi keskeisesti työntekijöiden työorganisaatioiden muutosprosesseihin sekä tuotteiden, palvelujen ja toiminnan kehittämiseen osallistaminen. Samalla todetaan empiiriseen näyttöön pohjautuen, että samalla kun työntekijäasemassa olevien vaikutusmahdollisuudet työelämässä ovat jonkin verran parantuneet, kehitys ylempien toimihenkilöiden kohdalla onkin ollut päinvastaista (Alasoini 2010, 34 ja 50).

Edellä todetuissa tutkimustuloksissa törmätään usein kuitenkin metodologisiin rajoihin, sillä työoloselvitykset kertovat työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksista vain pintapuolisesti. Välillä niiden todetaan heikentyneen, välillä taas parantuneen tai sitten eroa on lähinnä henkilöstöryhmien välillä. Syytä näihin eroihin ei ole selvitetty, vaikka esimerkiksi kehittämisprojekteista saatujen aineistojen analysoiminen voisi antaa käyttökelpoisia vastauksia. Myöskään vielä sellaista, että työntekijä voisi itse halutessaan joustavasti liikkua työnantajayritysten välillä eri syistä - projektityö tai henkilökohmainen oppiminen - menettämättä työpaikkaansa tai jäämättä työttömäksi, ei ole vielä voitu havaita.

Hyvän työn yhtenä ominaisuutena pidetty työaikojen työntekijälähtöinen joustavuus tai työaikojen yksilöllistyminen puolestaan koskee toistaiseksi vain toimihenkilö- tai johtamistyötä sekä luovaa työtä tekeviä. Perustyöntekijäammattissa toimivat noudattavat pitkälti edelleen työnantajan kanssa sovittuja, ns. normaalityöaikoja.

Työelämän eräänä muutossuuntana on nähty yksilöllisten sopimusten yleistymisen, mikä olisi merkinnyt samalla työelämän perinteisen, kollektiivisen psykologisen sopimuksen murtumista (Alasoini 2010, 47). Ns. paikallisen sopimisen mallia onkin sovellettu etenkin työajoista, palkoista ja henkilöstökoulutuksesta sovittaessa yritys- ja toimipaikkatasolla (Ihalainen ym. 2007; Kairinen ym. 2008a ja 2008b). Parhaiten sen on todettu soveltuvan juuri työajoista sopimiseen. Sen sijaan yksilöllinen sopiminen on ollut harvinaisempaa keskittyen pieniin toimipaikkoihin, joissa ei ole ollut luottamusmiestä. Yksilöllisen sopimisen rajua yleistymistä koskevan oletuksen tueksi ei ole riittävästi tutkimustietoa. Vuoden 2010 työolobarometrin mukaan työajoista ilmoitti sopineensa yksilöllisesti vajaa kolmannes (29 %) ja palkkauksesta vajaa neljännes (23 %) palkansaajista siten, että kukin tapaus käsiteltiin erikseen. Miten nämä tilanteet edustavat valtakunnallisten työehtojen paikallista sopimista, ei ole pääteltävissä barometriaineistosta. (Ylöstalo – Jukka 2011a, 35). Lisäksi

17 Esimerkiksi vuosina 2000-2008 Suomessa oli kuudenneksi eniten lakkoja kaikista EU-maista (EK/Eurostat 16.9.2010). Vuonna 2007 lakkoja oli EK:n jäsenyrityksissä 89 kpl, vuonna 2008 niitä oli 123 kpl, vuonna 2009 puolestaan 173 kpl ja vuonna 2010 vielä enemmän eli 206 kpl. Lisäystä oli edellisvuodesta n. 20 % Työtaisteluista oli teollisuudessa 65 %, kuljetus- ja liikennealoilla 18 % sekä palvelualoilla 16 % kaikista. Vuonna 2010 useimmat lakoista olivat laittomia. Lakkojen syyt ovat vaihdelleet eri vuosina, yleisimpinä syinä kuitenkin alan työehtosopimus tai työvoiman vähentämiset yrityksissä. (EK 19.1.2011; (<http://www.ek.fi/www/fi/tyoelama/tyorauha/index.php>).

osaltaan juuri 2000-luvulla uudelleen yleistyneet lakot osoittavat kollektiivisen edunvalvonnan olevan edelleen voimissaan. Niin ikään suomalaisten palkansaaajien ammatillinen järjestäytyminen on edelleen varsin korkealla tasolla: naisilla 76 % ja miehillä 69 %¹⁸. Suunta on ollut naisilla jopa nouseva. Tosin myös pelkästään työttömyyskassoihin kuulumisen on ollut nousussa, nyt 12 % palkansaaajista. (Ylöstalo – Jukka 2011a ja 2011b, 190-193, 77; Lehto – Sutela 2008, 28).

Laadullisin tutkimusmenetelmin tehdyt työelämä tutkimukset ovat osoittaneet työorganisaatioissa olevan edelleen varsin erilaisia näkemyksiä moraalisesti oikeanlaisesta toiminnasta. Sen on tulkittu vaikuttavan yksilötasolla nimenomaan työnteon mielekkyyden kokemuksiin (Järvensivu ym. 2009, 165 ja 169). Toisin sanoen perinteiset työelämän suhteet ilmenevät vielä tällä tavoin. Tutkijat puhuvatkin työpaikkojen tasapainoisesta vs. järkkyneestä moraalisesta sopimuksesta¹⁹. Ensin mainittu merkitsisi kompromissien etsimistä erilaisten periaatteellisten kysymysten välillä, mikä olisi omiaan parantamaan innovatiivisuutta työssä sekä lisäämään joustamishalua ja tuloksellisuutta. Moraalinen sopimus koskee esimerkiksi seuraavia asioita: ”henkilöstösuhteet, molemminpuolinen sitoutuneisuus, arvostaminen ja huomiointi, palkkaus ja palkitseminen, henkilöstön kehittymismahdollisuudet, henkilöstön työsuhteiden laatu, työn ja työympäristön laatu, ihmisten ja organisaation johtaminen, työpaikan elinvoimaisuudesta huolehtiminen, työpaikan ulkoisten verkostosuhteiden hoito ja työpaikan yhteiskunnallisen vastuun kantaminen”. Tällaisten työelämän ilmiöiden tutkimisen on nähty edellyttävän pitkäkestoista ja toistuvaa tutkijan läsnäoloa tutkittavassa työorganisaatiossa. Siitä on lyhyt matka työelämän kehittämiseen.

5.4. Moniarvoisuuden ja yhdenvertaisuuteen

Työvoiman riittävyyttä palvelee osaltaan työelämän moniarvoisuus ja työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu. Eräänä visiona on esitetty, että työmarkkinoiden avautuminen talouden globalisaation myötä vahvistaisi suomalaista työkulttuuria, mikäli sen arvoperusta olisi vahva. Tärkeänä käännekohtana on pidetty 1990-luvun lamaa, joka olisi pakottanut ammattiyhdistysliikkeenkin hyväksymään muutoksen tarpeellisuuden. Työelämän muutosanalyyseissa on puolestaan tähdennetty ikäpolvien välisiä arvo- ja asenne-eroja, jotka haastaisivat perinteistä johtajuutta ja esimiestyötä. Huomautuksena on kuitenkin aiheellisesti esitetty, että vaikka johtamisen käytännöt ovat voineet muuttua, työpaikoilla vallitsevat ihmis- tai organisaatiokäsitykset vielä eivät. (Alasoini 2010, 32 ja 35-36).

Yleisen käsityksen mukaan työelämässä on vallinnut, kuten yhteiskunnassa yleensäkin yhtenäiskulttuuri, joka on sopinut hyvin teolliseen massatuotantoon ja siihen kuuluvaan tapaan järjestää työnteon sekä keskitettyyn työehdoista sopimisen järjestelmään. Muutoksen suunta on ollut kuitenkin moniarvoisuutta ja monikulttuurisuutta, uusia työnteon ja –organisoinnin muotoja hyödyntävää palvelutuotantoa sekä työnteon ehtojen paikallista sopimista kohti. Samalla voi todeta, että talouslaman aiheuttama tietoisuuden lisääntyminen ei liene ollut ainakaan riittävä syy uusien työn organisointimuotojen käyttöön ottoon. Työnantajalähtöiset, yritysten kannattavuuden parantamistarpeella perustellut muutokset tuskin edellyttivät laajempaa tietoisuuden lisääntymistä. Ne, kuten paikallinen sopiminenkin ovat olleet toimintaympäristön muutoksista johdettuja strategisia toimia. Sellainen voisi olla myös työelämän moninaisuuden ja moniarvoisuuden tietoinen edistäminen.

¹⁸ Uusin selvitys suomalaisten edunvalvonnan piirissä olevien palkansaaajien järjestäytymisasteesta osoittaa tässä kuitenkin vähäistä laskua (- 1,6 %) vuodesta 2004 vuoteen 2009 (Ahtiainen 2011,33). Järjestäytymisastetta selvitettiin kesäkuussa 2010 keskusjärjestöihin kuuluville ammattiliitoille suunnatulla kyselyllä. Selvityksen tiedonkeruumenetelmän erilaisuudesta johtuen verrattuna työoloselvityksiin, sen tuottamat järjestäytymistä osoittavat luvut ovat systemaattisesti alemmat jokaisella mittauksella.

¹⁹ Moraalisen sopimuksen käsite vastaa psykologisen sopimuksen käsitettä, joskin ensin mainittua käytetään sosiologiassa tutkimuksessa mieluummin (ks. Järvensivu ym. 2009, 28).

Työelämän muutoskuviissa on moniarvoisuutta ja yhdenvertaisuutta käsitelty voittopuolisesti ikänäkökulmasta. Esimerkiksi osana uutta työhyvinvointiajattelua oletetaan, että ikääntyviä suosivat työnantajat voisivat hyvän maineensa vuoksi vetää puoleensa myös nuoria. Toisaalta ikääntyneiden vastentahtoisen työssä jatkamisen oletetaan samalla mahdollisesti verottavan yritysten innovatiivisuutta ja tuottavuutta. (Alasoini 2010, 44). Jos Y-sukupolveen kuuluvien ajattelu- ja toimintatavat olisivat kuitenkin niin erilaiset kuin edellisillä sukupolvilla, miksi he haluaisivat työskennellä ikääntyneiden kanssa? Ikänäkökulman käsitteleminen näyttääkin olevan työelämän kehittämisessä edelleen jossain määrin haparoivaa, vaikka 1990-luvun jälkipuoliskolla toteutettiin kampanjapainotteinen Kansallinen ikäohjelma julkisen vallan toimesta. Tutkimuspohjaisesti tiedetään, että toimivia käytäntöjä osaamisen siirtämiseksi eri ikäisten kesken työpaikkatasolla pitäisi kuitenkin systemaattisesti luoda ja levittää tuottavuussyistä, pitenivät työurat sitten tai eivät.

Voi kysyä, miksi puhetta supistuvan työvoiman ongelmasta yhteiskunnassa ei siis kytketä työelämän tutkimuksessa ja kehittämisessä nykyistä enemmän maahanmuuttokeskusteluun. Syynä voi olla, että vielä huomattavasti vaikeampaa, kuin analysoida väestön ikärakenteen merkitystä työmarkkinoilla on ollut selvittää työvoiman maasta toiseen liikkumisen ja monikulttuuristumisen edellytyksiä ja seurauksia. Lisäksi itse työkulttuurin käsite on pitkälti määrittelemätön ja siten ontuva. Kun esimerkiksi kansallisia työelämän kehittämisohjelmia käynnistettiin 1990- ja 2000-luvuilla, työkulttuurin, sen enempää kuin moniarvoisuuden tai -kulttuurisuuden käsitteetkään eivät olleet esillä. Sen sijaan on puhuttu yleensä laadullisesti kestävästä tuottavuuskasvusta, jota innovatiiviset, työntekijöiden voimavaroja tukevat toimintatavat työorganisaatioitasolla edistävät (esim. Alasoini 2004). Moniarvoisuus-, monikulttuurisuus ja yhdenvertaisuusnäkökulma on jäänyt varsinaisessa työelämän kehittämiskeskustelussa toissijaiseksi ilmeisesti myös tutkijoiden ja kehittäjien tieteenalakohtaisten sekä muiden asiantuntijoiden erikoistumisaloihin perustuvien reviirijakojen vuoksi.

6. LOPUKSI

EVA:n työelämän muutosta koskevassa katsauksessa ehdotetaan kokonaisvaltaisen näkemyksen luomista työelämän uudistamisen keskeisistä onnistumisen edellytyksistä ja laaja-alaista kansallista innovaatio-ohjelmaa ”henkilöstöä osallistavan innovaatio-osaamisen ja tätä kautta aikaan saatavan työn tuottavuuden kasvattamisen tueksi.” (Alasoini 2010, 54). Ongelmana on ollut kuitenkin se, että tähän mennessä toteutettujen työelämäohjelmien vaikuttavuutta yleisellä tasolla asetettujen tavoitteiden saavuttamisen osalta on ollut vaikeaa mitata työorganisaatioitasoisten hankeaineistojen pohjalta.

Kansallisen työelämän kehittämisohjelman (TYKES, 2003-2010) loppuarvioinnissa todetaan, että työelämän innovaationäkökulma ilmenee kyllä ohjelman retoriikassa, mutta itse innovaatioihin tähtäävän toiminnan sisältö ei ole konkretisoitunut. Samalla todetaan, että työelämän kehittämisen tutkimustoiminta sekä innovaatiotutkimus ovat eriytyneet toisistaan jo alun perin. Niiden yhdistäminen voisi kuitenkin olla ratkaisu tähän sisältöongelmaan. Edelleen arvioinnin mukaan työpaikoilla toteutettujen yksittäisten projektien aikaan saamaa tuottavuuden muutosta on todellisuudessa mitattu harvoin. Syynä on ollut sopivien menetelmien puuttuminen sekä osaamattomuus ja haluttomuus mitata tuottavuutta esimerkiksi työvoimavaltaisen palvelusektorin yrityksissä. Sen sijaan työelämän kehittämisen keskeisimmän tavoitteen eli työelämän laadun parantamisen seuraaminen on ollut mahdollista. Tosin senkin todetaan perustuneen lähinnä tuntumaan tarkkojen mittareiden sijasta. Julkisin varoin tuetussa työelämän kehittämisessä sidosryhmät ovat kuitenkin uskoneet työelämän tuottavuuden ja laadun yhtäaikainen kehittämisen mahdollisuuteen ainakin ohjelmatasolla. Ne ovat

myös aktiivisesti levittäneet sitä koskevaa tietoa ja vaikuttaneet siten työpaikoilla asennemuutokseen. (Oosi ym. 2011, 15 ja 82).

Työelämän voimavaratekijöitä ja positiivisia vaikutuksia sekä yksilö- että yhteisötasolla korostavan ns. positiivisen psykologian viitekehyksen mukaan työoloja tulisi tutkia enemmän parhaiden tulosten saavuttamisen näkökulmasta. Tavallisena lähestymistapana teollisuusyhteiskunnan työelämän tutkimuksessa on kuitenkin ollut negatiivisten ilmiöiden, kuten riskitekijöiden ja toteutuneiden haittojen kartoittaminen. Niitä on ns. keskitason tuotantoteknologian oloissa riittänytkin. Myös työelämän laatu –käsitettä on sovellettu pitkälti vastaavassa tarkoituksessa. Onkin kysytty, kumman lähestymistavan mukaiseen tutkimukseen on panostettu silloin, kun tavoitteena on ollut laadukas työelämä ja sen kehittäminen. (Ks. Hakanen 2009, 8-12).

Lisäksi työssä jaksamista koskevassa keskustelussa on joskus jäänyt taka-alalle se, että työhyvinvoinnin edellytyksenä sekä yksilö- että yhteisötasolla on mahdollisuus tehdä työtä, ei sen välttäminen. Näin ollen työelämän vaikuttava kehittäminenkin pohjaa riittävien työvoimavarojen käyttöön ja korkeaan työllisyyteen sekä päinvastoin.

LÄHTEET

Aho, Simo (2010) Opiskelijoiden työssäkäynti – työvoimatutkimukseen perustuva analyysi. Teoksessa: Aho, Simo – Hynninen, Mari – Ruoholinna, Tarita – Vanttaja, Markku ”Osaavan työvoiman saatavuus ja osaamisen kehittämisen muodot tulevaisuudessa” (s. 57-83). Sektoritutkimuksen neuvottelukunta/Osaaminen, työ ja hyvinvointi 5/2010.

(http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Tiede/setu/liitteet/Setu_6-2010.pdf)

Ahtiainen, Lasse (2011) Palkansaajien järjestäytyminen Suomessa vuonna 2009. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja/Työ ja yrittäjyys 27. Edita Publishing Oy.

Alasoini, Tuomo (2010) Mainettaan parempi työ - kymmenen väitettä työelämästä. EVA. Taloustieto Oy. Helsinki.

(http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/11/mainettaan_parempi_tyo1.pdf)

Alasoini, Tuomo (2004) Työelämän kehittämisohjelma kehittyvänä toimintana. Tuloksia, haasteita, mahdollisuuksia. Tykes-työpapereita 17. Helsinki.

Alasoini, Tuomo (2006) Työnteon mielekkyyden muutos Suomessa vuosina 1992-2005. Työolobarometrin aineistoihin perustuva analyysi. Tykes-raportteja 45. Helsinki.

Antila, Juha – Ylöstalo Pekka (2002) Proaktiivinen toimintatapa. Yritysten ja palkansaajien yhteinen etu? Työpoliittinen tutkimus 239. Työministeriö. Helsinki.

Bonsdorff, Monika E. von – Janhonen, Minna – Vanhala, Sinikka – Husman, Päivi – Ylöstalo, Pekka – Seitsamo, Jorma – Nykyri, Erkki (2009) Henkilöstön työkyky ja yrityksen menestyminen vuosina 1977-2007 – tutkimus metalliteollisuudessa ja vähittäiskaupan alalla. Työterveyslaitos. Työympäristötutkimuksen raporttisarja 36. Helsinki.

Ervasti, Jenni – Elo, Anna-Liisa (2006) Työyhteisöön ja organisaatioon kohdistuvan työkyvyn edistämisen liiketaloudellisten vaikutusten tutkimus. Katsaus 2000-luvun tutkimuksiin. Työelämän tutkimus 2/2006, 4. vsk (s. 83-96).

Eskola, Antti (2008) Kulttuurinen viivästymä yhteiskunnallisessa muutoksessa – laahaako sosiaalinen ulottuvuus aina jäljessä? IV Bruno Sarlin –seminaari. Huoltaja-säätiö 24.10.08. Esitelmä.

(<http://www.huoltaja-saatio.fi/.../IVBrunoSarlin-seminaari08.EskolaAntti24.10.pdf>)

Extending flexicurity – The potential of short-time working schemes. ERM Report 2010. European Foundation for the Improvement of Living and Working conditions.

(<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1071.htm>)

Flexibility Matters. Flexible Enterprises in the Nordic Countries. B 1999:7. Nutek. Stockholm.

Haavisto, Ilkka (2010) Työelämän kulttuurivallankumous. EVA:n arvo- ja asennetutkimus. Taloustieto Oy. Helsinki.

(http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/04/tyoelaman_kulttuurivallankumous.pdf)

Hakanen, Jari (2009) Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? Kohti laadukasta työelämää. Työsuojelurahasto.

(http://www.tsr.fi/tsarchive/files/Selvityksia/TSR_Tata_on_tutkittu2009.pdf)

- Hakonen, Niilo – Saukkonen, Seppo (2010) Työelämän parantumisen paradoksi. Raportti työelämästä 2010. Elinkeinoelämän keskusliitto.
(http://www.hpl.fi/www/fi/tutkimukset_julkaisu/2010/3_maalis/Tyoeelaemaen_parantumisen_paradoksi_julkaisu_2010-03-24.pdf)
- Helsingin Sanomat 16.11.2010-17.11.2010: Keskustelu EVA:n raportista ”Mainettaan parempi työ – kymmenen väitettä työelämästä” (<http://www.hs.fi>).
- Hyrkkänen, Ursula – Vartiainen, Matti (2005) Mobiili työ ja hyvinvointi. Työpoliittinen tutkimus 293. Työministeriö. Helsinki.
- Ihalainen, Elisa – Kivelä, Mira – Uhmavaara, Heikki – Kairinen, Martti (2007) Sovittaisiinko paikallisesti? Paikallinen sopiminen eräillä toimipaikoilla haastattelujen ja henkilöstökyselyjen valossa. Työpoliittinen tutkimus 335. Työministeriö. Helsinki.
- Julkunen, Raija (2008) Uudet työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosesseista. Vastapaino. Tampere.
- Järvensivu, Anu (2010) Tapaus työelämä ja voiko sitä muuttaa? Tampereen yliopistopaino Oy. Tampere.
- Järvensivu, Anu – Valkama, Päivi – Koski, Pasi (2009) Työssä oppimisen käytännöt ja työn mielekkyys. Tapaustutkimuksia moraalisen sopimuksen viitekehyksessä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja/Työ ja yrittäjyys 2. Edita Publishing Oy.
- Järvinen, Päivi (2007) Nuorten työolot Suomessa viimeaikaisten työoloselvitysten valossa. TM analyysseja 6.
- Kairinen, Martti – Uhmavaara, Heikki – Murto, Jari (2008a) Paikallinen sopiminen yksityisellä sektorilla. Tutkimus paikallisen sopimisen oikeudellisista perusteista ja käytännön toiminnasta työelämän yksityisellä sektorilla. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. Yksityisoikeuden sarja A:121.
- Kairinen, Martti – Uhmavaara, Heikki – Murto, Jari – Arvidsson, Peter (2008b) Paikallinen sopiminen kunta- ja valtiosektorilla. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. Yksityisoikeuden sarja A:123.
- Kosonen, Tuomas (2011) To work or not to work? The effect of child-care subsidies on the labour supply of parents. Working Papers 23. VATT. Helsinki.
- Kouvonen Anne (2002) Part-Time Work and Deviant Behaviour among Finnish Adolescents. National Research Institute of Legal policy. Publication no. 191. Helsinki.
- Lehto, Anna-Maija – Sutela, Hanna (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2008. Tilastokeskus. Helsinki.
- Mamia, Tero – Koivumäki, Tero (2006) Luottamus, sitoutuminen ja työelämän joustot. Teoksessa: Mamia, Tero – Melin, Harri toim. ”Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja henkilöstön näkökulmia” (s. 99-178). Työpoliittinen tutkimus 314. Työministeriö. Helsinki.

Melin, Harri – Blom, Raimo – Mamia, Tero (2006) Työelämän joustot: johtopäätöksiä ja pohdintaa. Teoksessa: Mamia, Tero – Melin, Harri toim. ”Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja henkilöstön näkökulmia” (s. 245-260). Työpoliittinen tutkimus 314. Työministeriö. Helsinki.

Mäenniemi, Otto (2008) Työelämän laadun ja tuottavuuden suhteesta. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja/Työ ja yrittäjyys 38.

(http://www.tem.fi/files/20908/TEMjul_38_2008_Tyo_ja_yrittajyys.pdf)

Mäki-Fränti, Petri (2009) Henkilöstön henkisten voimavarojen yhteys yritysten tuottavuuteen ja keskipalkkoihin. Teoksessa ”Yritysten menestyminen ja henkilöstön työkyky”(s. 40-54). Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen raportteja 214. Helsinki.

Myllyniemi, Sami toim. (2010) Puolustuskannalla. Nuorisobarometri 2010. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 107. Nuorisoasiain neuvottelukunta, julkaisuja 43. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Helsinki.

Myllyniemi, Sami toim. (2009) Taidekohtia. Nuorisobarometri 2009. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 97. Nuorisoasiain neuvottelukunta, julkaisuja 41. Opetusministeriö. Helsinki.

Myrskylä, Pekka (2011) Nuoret työmarkkinoiden ja opiskelun ulkopuolella. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja/Työ ja yrittäjyys 12. Edita Publishing Oy.

Nätti, Jouko (2011) Mitä on työelämän laatu? Julkaisematon pp-esitys Helsingissä 10.2.2011.

Nätti, Jouko – Anttila, Timo – Väisänen, Mia (2005) Tietotyö, työaika ja ajankäyttö kotitaloudessa. Teoksessa: Pääkkönen, Hannu toim. ”Perheiden ajankäyttö” (s. 43-66). Tilastokeskus. Helsinki.

Oosi, Olli – Kotiranta, Annu – Pekkala, Henrik – Wennberg, Mikko – Valtakari, Mikko – Karjalainen, Jari – Rajahonka, Mervi (2010) Arjen muutoksista työelämän innovaatiotoiminnaksi. Työelämän kehittämisohjelma 2004-2010. Tekesin ohjelmaraaportti 5/2010. Arviointiraportti. (http://www.tekes.fi/fi/document/45545/tyoelama_pdf)

Osaamisen merkitys työvoimavarojen, tuottavuuden ja hyvinvoinnin turvaamisessa – katsaus tutkimuskirjallisuuteen. Sektoritutkimuksen neuvottelukunta/Osaaminen, työ ja hyvinvointi 5/2009. (http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Tiede/setu/liitteet/Setu_5-2009.pdf)

Pohjola, Matti (2009) Työn tuottavuus talouskasvun lähteenä. Teoksessa: Pärnänen, Anna – Okkonen, Kaisa-Mari (toim.) ”Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet” (s. 253-261). Tilastokeskus, 2009. Työmarkkinat.

Polus, Eero (2010) Suuret ikäluokat mörköoopperan pääthtenä. Julkaisematon esitelmän taustateksti. Työ- ja elinkeinoministeriö 16.11.2010.

Ruoholinna, Tarita (2010) Terveystuoltoalan ikääntyvät muutoksessa. Teoksessa: Aho, Simo – Hynninen, Mari – Ruoholinna, Tarita – Vanttaja, Markku ”Osaavan työvoiman saatavuus ja osaamisen kehittämisen muodot tulevaisuudessa” (s. 25-56). Sektoritutkimuksen neuvottelukunta/Osaaminen, työ ja hyvinvointi 5/2010.

(http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Tiede/setu/liitteet/Setu_6-2010.pdf)

Salmi, Minna – Lammi-Taskula, Johanna – Närvi, Johanna (2009) Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja/Työ ja yrittäjyys 24. Edita Publishing Oy.

Seuraava askel – tuottavuus ja työelämän laatu suomalaisilla työpaikoilla. Katsaus tuottavuuden ja työelämän laadun kehittämiseen Suomessa.

Työmarkkinakeskusjärjestöjen Tuottavuuden pyöreän pöydän sihteeristö 16.3.2010.

(http://www.akava.fi/files/2430/Seuraava_askel_-_tuottavuus_ja_tyoelaman_laatu_suomalaisilla_tyopaikoilla.pdf)

Siltala, Juha (2004) Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Otava. Keuruu.

Sädevirta, Jukka (2004) Henkilöstöjohtamisen ja sen tutkimuksen kehittyminen. Henkilöstöhallinnollisesta johtamisesta ihmisvoimavarojen strategiseen johtamiseen. Tykes-raportteja 35. Helsinki.

Työ ja terveys –haastattelututkimus 2009 (2010) Työterveyslaitos. Helsinki.

(http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Document/tyo_ja_terveys_haastattelututkimus_2009.pdf)

Uhmavaara, Heikki (2006) Liukuva työaika ja työaikajoustojen vastavuoroisuus. Teoksessa: Mamiä, Tero – Melin, Harri toim. ”Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja henkilöstön näkökulmia” (s. 67-80). Työpoliittinen tutkimus 314. Työministeriö. Helsinki.

Vanhala, Sinikka (2009) Henkisen vireyden, sitoutumisen, esimiehen tuen ja oikeudenmukaisuuden yhteys työyhteisön suorituskyykyyn työnantajan arvioimana.

Teoksessa ”Yritysten menestyminen ja henkilöstön työkyky” (s. 35-39). Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen raportteja 214. Helsinki.

Vanhala, Sinikka – Kotila, Olli (2006) Korkean tuloksellisuuden ja työhyvinvoinnin kytkennät henkilöstövoimavarojen johtamisen tutkimisessa. Työelämän tutkimus 2/2006, 4. vsk. (s. 69-82).

Vanttaja, Markku (2010) Opintojen pitkittyminen ja opiskelijoiden työssäkäynti. Teoksessa: Aho, Simo – Hynninen, Mari – Ruoholinna, Tarita – Vanttaja, Markku ”Osaavan työvoiman saatavuus ja osaamisen kehittämisen muodot tulevaisuudessa” (s. 84-111). Sektoritutkimuksen neuvottelukunta/Osaaminen, työ ja hyvinvointi 5/2010. (http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Tiede/setu/liitteet/Setu_6-2010.pdf).

Ylöstalo, Pekka – Jukka, Pirkko (2010) Työolobarometri - lokakuu 2009. TEM:n julkaisuja/Työ ja yrittäjyys 34. Edita Publishing Oy.

Ylöstalo, Pekka – Jukka, Pirkko (2011a) Työolobarometri- lokakuu 2010, ennakkotietoja. TEM Raportteja 4. (http://www.tem.fi/files/29001/TEM_raportteja_4_2011.pdf)

Ylöstalo, Pekka – Jukka Pirkko (2011b) Työolobarometri – lokakuu 2010. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja/Työ ja yrittäjyys 25. Edita Publishing Oy.

TEM-analyyseja – verkkojulkaisusarjassa aiemmin ilmestynyt
 → www.tem.fi → julkaisut → TEM-analyyseja

Nio, Ilkka (1/2008); **Työvoimatoimistojen yhteiskunnallisen vaikuttavuuden arviointi – esimerkkinä rakenteellisen työttömyyden alentaminen**

Torvi, Kai (2/2008); **Maahanmuutto vastauksena työvoiman saatavuuteen – loppuraportti**

Nio, Ilkka – Torvi, Kai – Tuomaala, Mika (3/2008); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin talous- ja työmarkkinaennuste**

Nio, Ilkka – Sardar, Paula (4/2008); **Työvoimapolitiittisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuosina 2005 ja 2006**

Tuomaala, Mika (5/2008); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2007**

Alatalo, Johanna – Tuomaala, Mika (6/2008); **Alueelliset rakennemuutokset**

Mella, Ilkka (7/2008); **Maakuntien suhdannekehitys**

Nio, Ilkka – Torvi, Kai – Tuomaala, Mika (8/2008); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin talous- ja työmarkkinaennuste, syksy 2008**

Tuomaala, Mika – Torvi, Kai (9/2008); **Kohti työperusteista maahanmuuttoa: Ulkomailta palkattavan työvoiman tarpeen arviointi**

Alatalo, Johanna – Räisänen, Heikki (10/2009); **Työttömyysturvan uudistuslinjausten ex ante -vaikutusarviointia**

Nio, Ilkka – Torvi, Kai – Tuomaala, Mika (11/2009); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin talous- ja työmarkkinaennuste, kevät 2009**

Heinonen, Ville – Kangaspunta, Kirsi – Räisänen, Heikki – Sardar, Paula (12/2009); **Työllisyys ja työttömyys eri koulutustasoilla – tilastollinen tarkastelu**

Tuomaala, Mika (13/2009); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2008**

Alatalo, Johanna – Torvi, Kai (14/2009); **Joustoturva Suomen työmarkkinoilla: indikaattorit ja niiden tulkinta**

Mella, Ilkka (15/2009); **Maakuntien suhdannekehitys 2007-2009**

Alatalo, Johanna – Nio, Ilkka – Tuomaala, Mika (16/2009); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin talous- ja työmarkkinaennuste, syksy 2009**

Kaarna, Anssi (17/2009); **Väestön hyvinvointi alueilla – tilastollinen katsaus**

Nio, Ilkka – Sardar, Paula (18/2009); **Työvoimapolitiittisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuosina 2006 ja 2007**

Räisänen, Heikki – Tuomaala, Mika (19/2010); **TE -toimistojen tuottavuus ja työpaikkojen täytön tehokkuus**

Kaarna, Anssi – Mella, Ilkka (20/2010); **Maakuntien suhdannekehitys 2008 – 2010**

Nio, Ilkka – Tuomaala, Mika (21/2010); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste**

Tuomaala, Mika (22/2010); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2009**

Kaarna, Anssi – Mella, Ilkka (23/2010); **Maakuntien suhdannekehitys 2008 – 2010**

Nio Ilkka – Sardar Paula (24/2010); **Työvoimapolitiittisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuonna 2008**

Alatalo Johanna – Nio Ilkka – Tuomaala Mika (25/2010); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, syksy 2010**

Alatalo Johanna – Räisänen Heikki – Tuomaala Mika (26/2010); **Työvoiman rekrytointi taantumassa – julkisen työnvälityksen näkökulma**

Alatalo Johanna – Räisänen Heikki – Tiainen Pekka (27/2010); **Lainsäädännön työllisyysvaikutusten arviointi ja taloudelliset vaikutukset**

Avikainen Ahti – Kerminen Päivi – Korhonen Tiina – Murto Mikko – Peura Jari (28/2010); **Työhönosoittamisesta työn tarjoamiseen – työhönosoitusten käyttöä koskeva selvitys ja kehittämisesitykset**

Kaarna Anssi – Mella Ilkka (29/2011); **Maakuntien suhdannekehitys 2009 – 2011**

Alatalo Johanna – Räisänen Heikki – Tuomaala Mika (30/2011); **Työvoimatilanne metsäalan ammateissa**

Inka Douglas – Päivi Kerminen – Timo Meling – Jari Peura (31/2011); **Työttömyysturvan menettäminen työvoimapolitiittisesti moitittavan menettelyn takia**

Johanna Alatalo – Ilkka Nio – Mika Tuomaala (32/2011); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste**

Mika Tuomaala – (33/2011); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2010**

Ilkka Nio – Paula Sardar (34/2011); **Työvoimapolitiittisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuonna 2009**